

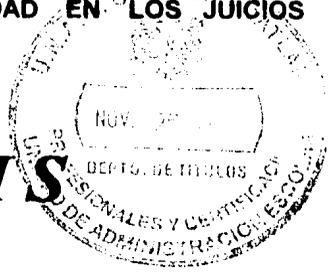
20721
141



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES "ACATLAN"

" ANÁLISIS SOBRE LAS RAZONES QUE HACEN NECESARIA
LA EXIGENCIA DE LA CÉDULA PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN DERECHO COMO REQUISITO PARA
ACREDITAR LA PERSONALIDAD EN LOS JUICIOS
LABORALES "



TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

ADRIANA HERNÁNDEZ SOLÍS

ASESOR: LIC. FRANCISCO BERDEJA HERNÁNDEZ



NOVIEMBRE 2003

A



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Hernández Solís

Adriana

FECHA: 26 de Noviembre 2003

FIRMA: [Firma]

GRACIAS DIOS:

POR GUIAR CADA UNO DE MIS PASOS Y DARME LA FORTALEZA PARA SEGUIR ADELANTE PARA LOGRAR CADA UNO DE MIS OBJETIVOS EN MI VIDA.

A MIS PADRES:

**ENRIQUETA SOLÍS SÁNCHEZ
ALEJANDRO HERNÁNDEZ MURILLO**

GRACIAS, POR DARME LA VIDA, POR SER MIS PADRES, POR SU AMOR, APOYO Y COMPRENSIÓN INCONDICIONAL, PORQUE SIN ELLO NO HABRÍA SIDO POSIBLE LOGRAR TODOS Y CADA UNO DE MIS PROPÓSITOS EN MI VIDA.

POR SER UN EJEMPLO A SEGUIR DE HONRADEZ Y SUPERACIÓN.

GRACIAS, A TODO ESO, AHORA ES POSIBLE QUE ALCANZEMOS ESTA META JUNTOS.

LOS AMO.

A MIS HERMANOS:

ALMA, CLAUDIA, MIRNA Y CESÁR, POR COMPARTIR Y ESTAR JUNTOS, EN LOS MOMENTOS MÁS IMPORTANTES DE NUESTRAS VIDAS Y POR SER UN EJEMPLO DE DEDICACIÓN Y LUCHA CONSTANTE.

B

**" ALGUNOS ABANDONAN SUS OBJETIVOS JUSTO CUANDO ESTÁN
POR ALCANZARLOS MIENTRAS QUE OTROS, POR EL CONTRARIO
LOGRAN LA VICTORIA ESFORZÁNDOSE CON UN ÚLTIMO IMPULSO
ANTES DE RENDIRSE "**

2

A MI QUERIDA E INOLVIDABLE TÍA MARY:

POR SER UNA PERSONA TAN IMPORTANTE EN MI VIDA, POR CADA UNA DE LAS ENSEÑANZAS QUE ME DISTE, POR HABERME DADO ALIENTO CADA VEZ QUE SENTÍA DERROTARME, POR SER UN EJEMPLO DE FORTALEZA A SEGUIR.

PORQUE SÉ QUE ESPIRITUALMENTE TE ENCUENTRAS JUNTO A MÍ, COMPARTIENDO ESTE MOMENTO TAN IMPORTANTE Y SINTIÉNDOTE ORGULLOSA DE MÍ.

SIEMPRE TE ENCONTRARÁS EN MI MENTE Y MI CORAZÓN, TE EXTRAÑO.

A MIS PRIMOS:

**GABY, GERARDO, ALE Y VICTOR,
POR COMPARTIR Y ESTAR UNIDOS,
EN LOS MOMENTOS MÁS
IMPORTANTES DE NUESTRAS VIDAS.**

FÉLIX:

GRACIAS, POR TODO EL AMOR, APOYO Y CONFIANZA INCONDICIONAL QUE SIEMPRE ME BRINDAS, PORQUE SIN TÚ PREOCUPACIÓN POR MÍ, NO HABRÍA SIDO POSIBLE ALCANZAR ESTE OBJETIVO, POR SER UNA PERSONA TAN IMPORTANTE Y ESPECIAL EN MI VIDA.

TE AMO.

D

**A LA LICENCIADA ACACIA MARTÍNEZ DE ESCANDÓN
DIRECTORA JURÍDICA EN LICONSA S.A DE C.V.**

**CON TODO RESPETO Y ADMIRACIÓN Y
AGRADECIMIENTO POR SER EL IMPULSO, PARA LOGRAR ESTA META Y
POR SER UN EJEMPLO DE PROFESIONALISMO Y HONESTIDAD A SEGUIR.**

**A LOS LICENCIADOS HUGO ROLANDO AQUINO
BARDALES Y HÉCTOR MARTÍNEZ VILLAGÓMEZ:**

**CON CARÍÑO Y AGRADECIMIENTO POR TODO EL
APOYO, ORIENTACIÓN Y CONFIANZA QUE HAN
DEPOSITADO EN MÍ.**

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS:

**GUADALUPE GARCÍA, GUADALUPE MIRANDA, ROGELIO, GABRIELA Y ELI .
POR TODO EL APOYO BRINDADO, PERO TODO POR SU GRAN AMISTAD.**

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO Y PROFESORES
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"**

**POR SER EL PILAR FUNDAMENTAL PARA MI FORMACIÓN
PROFESIONAL A LO LARGO DE TODOS VESTOS AÑOS.**

AL HONORABLE JURADO:

CON GRATITUD Y RESPETO.

FF

AL LICENCIADO FRANCISCO BERDEJA HERNÁNDEZ.

**A QUIEN LE EXPRESO MI GRATITUD POR SU VALIOSA DIRECCIÓN EN
EL PRESENTE TRABAJO Y APOYO INCONDICIONAL, PERO SOBRE
TODO SU INVALUABLE CALIDAD HUMANA Y PROFESIONAL.**

F

**"ANÁLISIS SOBRE LAS RAZONES QUE HACEN NECESARIA LA
EXIGENCIA DE LA CÉDULA PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN DERECHO COMO REQUISITO PARA ACREDITAR LA
PERSONALIDAD EN LOS JUICIOS LABORALES"**

INTRODUCCIÓN.....	4
CAPITULO PRIMERO.....	7
ANTECEDENTES DEL PROCESO LABORAL EN MÉXICO.	
1.1. Principios rectores en el Derecho Procesal del Trabajo, del artículo 123 constitucional.....	8
1.1. Las Leyes Procesales Locales de Trabajo de 1917 a 1928.....	13
1.2. La Reforma Constitucional de 1929 en el aspecto procesal.....	17
1.3. La Ley Federal del Trabajo de 1931.....	19
1.4. La Ley Federal del Trabajo de 1970.....	22
1.5. La Ley Federal del Trabajo y sus reformas en 1980...34	
CAPITULO SEGUNDO.....	36
BREVE EXPLICACIÓN DEL PROCESO LABORAL.	
2.1. El ejercicio de la acción laboral, a través de la presentación de la demanda.....	37
2.2. Las etapas de proceso laboral.....	41
2.2.1. Conciliación.....	41
2.2.2. Demanda y excepciones.....	44
2.2.3. Ofrecimiento y admisión de pruebas.....	51
2.2.4. Desahogo de pruebas.....	54
2.2.5. Alegatos.....	55

2.2.6.	Laudo.....	55
2.2.7.	Juicio de Amparo Directo.....	58

CAPÍTULO TERCERO.....62

EL EJERCICIO DE PROFESIONES EN MÉXICO Y LA CÉDULA PROFESIONAL.

3.1.	El ejercicio profesional como garantía individual prevista en el artículo 5° constitucional.....	69
3.2.	La Ley General de Profesiones como ordenamiento reglamentario del artículo 5° constitucional.....	70
3.3.	La cédula profesional.....	72
3.3.1	Concepto.....	73
3.3.2	Requisitos para su expedición.....	81

CAPITULO CUARTO.....84

LA PERSONALIDAD JURÍDICA EN MATERIA LABORAL.

4.1.	Concepto de personalidad.....	85
4.2.	Formas de acreditarla.....	86
4.2.1.	Carta Poder.....	86
4.2.2.	Poder Notarial.....	89
4.2.3.	Momento procesal en que debe acreditarse.....	94
4.2.4.	Incidente de falta de personalidad.....	96

CAPÍTULO QUINTO.....102

LA POSIBILIDAD DE QUE CUALQUIER PERSONA, SIN NECESIDAD DE SER LICENCIADO EN DERECHO, PUEDA LITIGAR EN MATERIA LABORAL Y LOS PROBLEMAS QUE SE DERIVAN DE ELLO.

5.1. Razones que justifican la no exigencia de la Cédula Profesional de Licenciado en Derecho para acreditar la personalidad jurídica en materia laboral.....	103
5.2. Problemas derivados de la posibilidad de que cualquier persona, que no es profesional en Derecho, pueda litigar en los juicios laborales.....	128
5.2.1. Incremento del "coyotaje".....	129
5.2.2. Disminución de fuentes de trabajo por parte de los Licenciados en Derecho.....	131
5.2.3. Inadecuada defensa de los intereses de las partes en el proceso.....	133
5.2.4. Desprestigio de la imagen de los Licenciados en Derecho ante la sociedad.....	134
5.3. Propuesta de reforma al artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.....	136
CONCLUSIONES.....	138
BIBLIOGRAFÍA.....	142
LEGISLACIÓN.....	145

INTRODUCCIÓN

Los conflictos entre los trabajadores y los patrones en México son constantes debido a los abusos de que son objeto los primeros por parte de los segundos y a la vulneración de los derechos laborales que prevé la Ley Federal del Trabajo a favor de la dicha clase social. Precisamente como son dos clase sociales irreconciliables en sus intereses es que el Estado creó los tribunales del trabajo ante los cuales se ventilan tales diferencias, siguiendo el procedimiento establecido con la ley a efecto de que los mismos apliquen la normatividad laboral al caso concreto, dictando un laudo a verdad sabida y buena fe guardada que resuelva la controversia de que se trate.

Los trabajadores y los patrones puede intervenir en juicio por sí o mediante apoderado legal. En este segundo supuesto, tales apoderados deben acreditar su personalidad en los términos previstos en el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo: cuando representa al trabajador, puede hacerlo mediante simple carta poder otorgada ante dos testigos; y si es al patrón, cuando es persona física, puede ser mediante carta poder o poder notarial y si es persona moral, mediante poder notarial.

En virtud de que el ámbito laboral, a diferencia de lo que ocurre, por ejemplo, con el civil, no se exige que los abogados patronos sean Licenciados en Derecho que acrediten su personalidad mediante la Cédula Profesional correspondiente, sino únicamente que cuenten con el poder en los términos ya señalados, ello ha propiciado que pueda litigar y representar en juicio a los patrones o

trabajadores, cualquier persona que no sea Licenciado en Derecho, e incluso se llega al extremo de que ni siquiera sean profesionistas.

Lo anterior ha provocado que individuos, sin la debida preparación académica y sin cumplir los requisitos exigidos por la Ley General de Profesiones, representen en juicio a los trabajadores o los patrones, poniendo en riesgo los intereses jurídicos y económicos de los mismos, además de que se disminuyen las fuentes de trabajo de quienes, como la suscrita, hemos estudiado la Licenciatura en Derecho y estamos debidamente capacitados para representar en juicio a dichas partes.

En tal contexto, el objeto central de la presente investigación radica en analizar los problemas que se derivan del contenido del artículo 692 de la Ley de la materia, proponiendo su modificación para que se exija la Cédula Profesional de Licenciado en Derecho como único medio para acreditar la personalidad en juicio de quienes actúan como apoderados legales de los trabajadores, de los patrones o de los representantes de los sindicatos.

Para la consecución de tal propósito la tesis está estructurada en la siguiente forma:

En el Capítulo Primero se establecen los antecedentes del proceso laboral en México en los ordenamientos constitucional de 1917 y a través de las leyes laborales que han existido a partir de entonces:

En el Capítulo Segundo explicamos, *grosso modo*, el procedimiento ordinario laboral regulado en la Ley Federal del Trabajo, el cual tomamos como referencia por ser el que más se da en la realidad, dadas las materias que en dicha vía se ventilan. La razón de abordar esta temática reside en la necesidad de ubicar el contexto legal en el cual debe acreditarse la personalidad.

El Capítulo Tercero es el marco en el cual analizamos lo que es la Cédula Profesional y los requisitos para su expedición, tomando como referencia lo previsto en el artículo 5° constitucional y la Ley General de Profesiones.

En el Capítulo Cuarto lo dedicamos al estudio de la personalidad desde el punto de vista procesal, su concepto y la forma de acreditarla en materia laboral, cuando se actúa por medio de apoderado legal; todo esto, tomando como base a lo ordenado por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo.

Y en el Capítulo Quinto analizamos los diversos problemas que surgen del hecho que la Ley Laboral no establece como requisito para acreditar la personalidad en juicio laboral cuando se actúa en representación del actor o el demandado, la de exhibir, aparte de la Carta Poder o Poder Notarial, según corresponda, la Cédula Profesional de Licenciado en Derecho, haciendo las propuestas pertinentes para solucionar tales disyuntivas.

CAPÍTULO PRIMERO

ANTECEDENTES DEL PROCESO LABORAL EN MÉXICO.

La evolución histórica que observan las distintas instituciones y figuras jurídicas nos permiten conocer y comprender el alcance que las mismas han observado, en estrecha vinculación con los cambios operados en un tiempo y lugar determinados.

Así pues, para la mejor exposición del tema, objeto de la presente tesis, y siguiendo la secuencia lógica de un método deductivo, resulta de vital importancia saber los antecedentes del Derecho Procesal del Trabajo, puesto que el procedimiento de embargo en materia laboral constituye un tópico encuadrado dentro de aquél, el cual ha pasado por diversas facetas normativas, que le han impregnado un sello característico.

En consecuencia, en el presente capítulo en primer término estudiaremos los principios rectores del Derecho Procesal del Trabajo, plasmados en el artículo 123 de nuestra Carta Magna, para luego centrarnos en la regulación que se ha hecho del mismo en las leyes más importantes que han regido en nuestro país, a partir de 1917.

1.1. PRINCIPIOS RECTORES EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El artículo 123, como la disposición constitucional que establece las normas mínimas que deben regir la relación obrero-patronal, y garantía social protectora de los derechos de la clase trabajadora, contiene una serie de principios procesales que es conveniente estudiar, dada su importancia y peculiaridad, de la cual carecen otros procedimientos, llámese civil, penal, mercantil, etc.

Podemos afirmar que los principios del proceso laboral son:

a) De oralidad.

Las características del proceso oral, en opinión del maestro Chiovenda, son las siguientes:

1. Predominio de la palabra hablada como medio de expresión, atenuado por el uso del escrito de preparación y documentación.

2. Mediación de la relación entre el Juez y las personas cuyas declaraciones tiene aquél que recibir y valorar por partes, testigos, peritos, etc.

3. Identidad de las personas físicas que constituyen el Tribunal durante la relación del juicio, o lo que es igual que el Juez o los Magistrados o Jueces que lo fallan.

4. Concentración de las substancias de la causa en un periodo único que desarrolle en una audiencia única o en menor número de audiencias próximas.

5. Que no sea lícito impugnar separadamente las sentencias interlocutorias.¹

Pasando a referirnos al proceso laboral vigente, éste se desenvuelve básicamente con la concurrencia de las partes a las audiencias, de donde se deriva el principio de oralidad de aquél, sin pasar por alto las constancias conformadas con motivo de la intervención de las partes en las audiencias y los acuerdos dictados por la Junta. De esto se infieren dos características del proceso laboral, a saber:

- La necesaria presencia de las partes a las audiencias que consagra el principio de oralidad;
- La elaboración necesaria por escrito de lo expresado por las partes en sus intervenciones (razón por la cual se afirma que el proceso laboral es mixto).

También la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha pronunciado ejecutorias con respecto al principio de oralidad, en los amparos directo 4753/74 y 4784/73, que a la letra dicen:

¹ Cfr. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Temario de Derecho Procesal del Trabajo, México, 1985, pp. 40-41.

"... Oralidad en el procedimiento laboral. El procedimiento en materia laboral es de naturaleza especial, requiere la comparecencia personal o por conducto de su representante, de las partes a las audiencias que se celebren durante la tramitación del mismo; en consecuencia, si la parte demandada no asiste personalmente, ni por conducto de apoderado a la audiencia de ofrecimiento de pruebas y la Junta del conocimiento le tiene por perdido el derecho para ofrecerlas, dicha Junta no comete violación alguna en contra de la aludida parte demandada, aunque ésta haya hecho su ofrecimiento por escrito..."²

Luego entonces, se deduce que la oralidad del procedimiento laboral estriba en llevarse a cabo con la presencia de las partes y formular verbalmente las partes sus derechos y obligaciones, a diferencia de otros procedimientos que se rigen predominantemente por escrito.

b) De informalidad.

"La informalidad de las normas procesales se debe entender como la sencillez, simplicidad en la expresión normativa y su interpretación, no a la ausencia de formalidad del Derecho Procesal Laboral".³ Tal principio tiene su sustento legal en lo dispuesto por el artículo 687 de la vigente Ley Federal del Trabajo, que señala: "En las comparecencias, escritos, promociones y alegaciones, no se

² Ibid, p. 41.

³ Ibid, p. 43.

exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios”.

a) De paridad procesal.

Puesto que las normas del trabajo tienden a la tutela de los intereses de los trabajadores, es por lo que se busca que en el proceso laboral exista un trato equitativo entre las partes en conflicto, por lo cual existen algunas disposiciones en la Ley de la Materia en donde se deja en claro tal propósito, como por ejemplo: las cargas probatorias, en donde el trabajador sólo está obligado a probar la relación de trabajo, mientras que el patrón tiene la obligación de guardar y exhibir en juicio los documentos relativos a la prestación del servicio; el precepto que facilita medios probatorios al trabajador en cuanto se trate de peritos, etc.

b) De suplencia de la queja y de la deficiencia de la norma procesal.

La suplencia de la queja significa que la Junta tiene que subsanar de oficio la demanda del trabajador cuando sea incompleta, en lo relativo a la no comprensión de todas las prestaciones a que tiene derecho, de acuerdo a la acción intentada y hechos planteados (Art. 685 de la Ley Federal del Trabajo).

En lo concerniente a la deficiencia de la norma procesal, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo

dispone que: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo o en su Reglamentos, así como en los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de Justicia Social que deriven del artículo 123 Constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad".

De lo anterior se colige su aplicación a las normas procesales, tomando en cuenta que el artículo 18 del mismo ordenamiento indica la obligación de interpretar las normas de trabajo atendiendo al equilibrio entre los factores de la producción: capital y trabajo, y en caso de duda, prevalezca la interpretación favorable al trabajador.

c) De Derecho Público.

Si bien es cierto que el Derecho del Trabajo se ubica dentro de la rama del Derecho Social, el derecho procesal del trabajo se sitúa dentro del público, "... toda vez que sus normas siempre serán de interés colectivo, por el interés que en todo tiempo tendrá la sociedad en la impartición de la justicia; aunado al valor potencial que le imprime la materia sustantiva, cuando por el hecho de que efectivamente aparece la intervención del Estado mediante la aplicación del Jus Imperium...".⁴

⁴ Ibid, p. 37.

1.1. LAS LEYES PROCESALES LOCALES DEL TRABAJO DE 1917 A 1928.

Teniendo como base constitucional el artículo 123 de la Constitución de 1917, las Legislaturas de cada uno de los Estados de la República expidieron su legislación en materia de trabajo, reglamentaria de dicho precepto, los cuales conformaron los primeros ordenamientos laborales posteriores a la promulgación de la Carta Magna.

Dichos Códigos locales, en materia procesal, estatuyeron la organización y atribuciones de las Juntas Municipales de Conciliación y Centrales de Conciliación y Arbitraje como Tribunales del Trabajo, así como los procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos laborales y las medidas para la ejecución de los laudos.⁵

Tal sistema procesal se basó en el procedimiento común, adecuándolo a las necesidades de la materia. Así, se incorporó la oralidad a través de la celebración de audiencias públicas; también se redujeron los términos, con el fin de resolver a la brevedad posible los conflictos obrero-patronales. Igualmente se establecía la aplicación supletoria de las normas que regían el procedimiento civil a las del laboral.

⁵ Trueba Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., 1ª ed., México, 1971, p. 85.

Puesto que en aquellos tiempos (1917-1923) la Suprema Corte de Justicia de la Nación sentó jurisprudencia en el sentido de carecer de facultades las Juntas de Conciliación y Arbitraje para ejecutar sus laudos, algunas legislaciones locales determinaron que la ejecución de los mismos correspondía a los Tribunales Judiciales; mientras que otros Estados, como Yucatán y Veracruz, delegaron tal facultad a las propias Juntas.

Ulteriormente, a partir de 1924, la jurisprudencia que consideró a las Juntas como Tribunales del Trabajo con potestad ejecutoria o imperio, influyó en gran medida en la legislación local.

En lo relativo a la legislación procesal del trabajo en esta Capital, cabe decir que el "Congreso de la Unión expidió el 27 de noviembre de 1917 la Ley sobre Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito y Territorios Federales".⁶ De conformidad con el precepto 12 de esta Ley, el Ejecutivo de la Unión emitió el Decreto de 8 de marzo de 1926, que reglamentó el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

El Decreto de referencia se inspiró en las disposiciones jurídicas contenidas en las leyes locales del trabajo, pero perfeccionándolas. Enseguida haremos referencia a los aspectos más importantes que incluía el Decreto.

⁶ Ibid, p. 90.

a) Organización de las Juntas. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran las encargadas de resolver los conflictos obrero-patronales, para lo cual existían:

I. Una Junta de Conciliación y Arbitraje en la Capital del Distrito Federal.

II. Una Junta Municipal de Conciliación en cada cabecera de Municipalidad, salvo en la Ciudad de México.

La Junta Central de Conciliación y Arbitraje se integraba por un representante de los trabajadores y uno de los patronos por cada industria o por la unión de trabajadores diversos y uno del Gobierno del Distrito Federal". (Art. 1º)

Cuando el conflicto sólo afectaba alguna o algunas de las industrias o a determinados trabajos, la Junta se integraba por los representantes respectivos en la Junta Central y por el individuo que el Gobierno designaba.

b) Competencia de las Juntas. Las Juntas Municipales eran sólo de conciliación, limitándose a avenir a las partes a llegar a una solución.

La Junta Central funcionaba en Pleno y en Juntas Especiales, como Juntas de Conciliación y de Arbitraje, resolviendo los conflictos mediante laudos o sentencias.

Las Juntas Municipales conocían de los conflictos suscitados entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos y sólo entre éstos, en materia de trabajo o por hechos íntimamente vinculados con éste. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje conocían de los mismos conflictos, en grado de arbitraje, funcionando en Pleno o en Juntas Especiales.⁷

La Junta Central en Pleno era competente para aprobar los reglamentos de las fábricas, talleres, minas, revisar los actos de las comisiones de salarios mínimos, etc.

c) Procedimientos de Conciliación y Arbitraje.

Se establecían reglas relativas a la manera de hacer las notificaciones. El artículo 75 indicaba la forma de celebrar la audiencia de demanda y excepciones. Si el demandado no concurría a la misma o no estaba debidamente representado, se tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario; se tenían por admitidos todos los hechos de la demanda sobre los que el demandado no hubiere suscitado controversia, contrariándolos o negándolos.

En la audiencia de pruebas y alegatos, las partes estaban obligadas a exhibir los documentos y presentar sus testigos para acreditar su dicho; asimismo, se establecían reglas para el desahogo de la confesional.

Hecho lo anterior, la Junta pronunciaba laudo por mayoría de votos, dentro de las 24 horas siguientes a la

⁷ Trueba Urbina, Alberto, Op. cit., p. 91.

audiencia de pruebas y alegatos, a verdad sabida y buena fe guardada. No procedía ningún recurso contra las resoluciones de las Juntas.

El procedimiento de ejecución de los laudos estaba a cargo del Presidente de la Junta, quien aplicaba las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles del Distrito y Territorios Federales. Y también se preveían disposiciones respecto al embargo y remate de bienes.

1.2. LA REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1929 EN EL ASPECTO PROCESAL.

Como sabemos, en un principio la creación de la legislación laboral estaba encomendada a las Legislaturas de los Estados, es decir, no tenía un ámbito federal. Empero, en el año de 1929 se reformó la fracción X del artículo 73 de la Constitución Federal, facultándose al Congreso de la Unión:

"... Para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos, y por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias".⁸

⁸ Ibid, p. 93.

Del texto transcrito se infieren las siguientes observaciones:

a) El Congreso de la Unión es el órgano facultado para crear la normatividad rectora de la materia laboral.

b) A las entidades federativas, por conducto de sus autoridades, les corresponde la aplicación de las normas de trabajo, salvo aquellas materias reservadas a las autoridades federales.

De igual modo, en la fracción XXXI del artículo 73 de la Ley Fundamental, se establece como regla general la jurisdicción local y específica la federal, atento a lo dispuesto en la misma y que a continuación se transcribe:

"XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundación de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, hidrocarburos, cemento, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas

que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y términos que fija la ley respectiva".⁹

Como puede apreciarse, la reforma constitucional de 1929 fue de gran trascendencia en materia procesal laboral, para delimitar la competencia por cuanto a la expedición y aplicación de las normas del trabajo.

1.3. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo se destinó a señalar el procedimiento ante las Juntas, dividiéndose en los siguientes capítulos:

- Capítulo I. "Disposiciones generales" (arts. 440-485).
- Capítulo II. "De las recusaciones" (arts. 486-489).
- Capítulo III. "De la Conciliación ante las Juntas Municipales y Federales de Conciliación" (arts. 500-510).

⁹ Ibid, pp. 93-94.

- Capítulo IV. "De los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje" (arts. 511-559).
- Capítulo V. "De las providencias precautorias" (arts. 560-565).
- Capítulo VI. "De las Tercerías" (arts. 566-569).
- Capítulo VII. "De los conflictos de orden económico" (arts. 570-583).
- Capítulo VIII. "De la ejecución de los laudos" (arts. 584-648).¹⁰

El procedimiento laboral se realizaba del modo siguiente: se contemplaba la celebración de una primera audiencia de conciliación, demanda y excepciones. La comparecencia del demandado le obligaba a contestar en el mismo acto, pero en el caso de que no compareciera, se señalaba una segunda audiencia de demanda y excepciones, apercibiendo al demandado de tenerle por contestada la demanda en sentido afirmativo para el caso de que no volviera a comparecer, salvo prueba en contrario.

Si las partes estaban inconformes con los hechos o se hubieren alegado otros en contrario, se abría el juicio a prueba, al igual que si las partes lo pedían y en caso de haberse tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, para lo cual se señalaba una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas.

¹⁰ Buen Lozano, Néstor de, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, 5ª ed., México, 1997, p. 132.

Si bien el artículo 524 de la Ley en comento determinaba que la recepción de pruebas debía ser inmediata, pero la práctica laboral obligaba a la realización de varias audiencias para conseguir el desahogo de todas las probanzas.

También regulaba los alegatos, otorgando a las partes un plazo común de 48 horas para tal efecto. "De inmediato se concedía a los representantes del capital y trabajo 24 horas para que, en su caso, solicitaran mayor instrucción para mejor proveer, pidiéndose ordenar con ese motivo la práctica de nuevas diligencias (art. 552)".¹¹

Terminada la tramitación, el auxiliar del Presidente de cada grupo especial formulaba un dictamen proponiendo la solución del conflicto, el cual era sometido a discusión, pudiendo los representantes formular su voto particular. Con el acta que se levantaba se pasaban los autos al secretario para el engrose del laudo, firma por los representantes y notificación a las partes.

Los laudos debían dictarse "a verdad sabida y buena fe guardada", siendo congruentes con lo manifestado, alegado y probado por las partes.

También se establecieron las reglas en base a las cuales los Presidentes de las Juntas proveían de todo lo necesario para la ejecución de los laudos, facultándolos para secuestrar bienes, realizar avalúos fiscales y de remate.

¹¹ Ibid, pp. 132-133.

Finalmente, en los artículos 601 y 602 se contempló la responsabilidad en que incurrían los patrones cuando se negaban a someterse al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta.

1.4. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En su aspecto procesal, este ordenamiento contiene algunas reformas con relación a la ley que le precedió (1931). En la exposición de motivos de la misma, se abordan rubros que es conveniente explicar:

a) **La jurisdicción del trabajo.** Se confirma el carácter tripartita en la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (gobierno, trabajadores y patrón), en la cual estaban representados los factores de producción. Asimismo, las Juntas se siguen constituyendo como un Tribunal del Trabajo fuera del ámbito del Poder Judicial. Y por último, tomando en cuenta que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades federales y locales, se reconoce la dualidad de jurisdicciones: una local y otra federal.

b) **Organización de las Juntas.** En el proyecto se partió de la existencia de los problemas que representaba el que hubiera únicamente Juntas de Conciliación y Arbitraje en la Capital del país y en la de las entidades federativas, que provocaban dificultades a los trabajadores para acudir a

ellas y hacían negatoria la pronta y expedita impartición de justicia laboral.

Ante tal panorama, se propuso la creación de varias Juntas en los estados, tratándose la jurisdicción local; y en puntos estratégicos de la República Mexicana, en lo tocante a la jurisdicción federal. En consecuencia, se determinó que las Juntas de Conciliación seguirían teniendo función conciliatoria, pero se elevarían al rango de Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando los conflictos tuvieran por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no excediera el importe de tres meses de salario.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje residirían en la Capital, pero cuando lo considerara necesario la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se podrían establecer Juntas Especiales, fijando su ubicación y competencia territorial.

De igual modo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje estarían ubicadas en los Estados, pero igualmente, cuando los gobernadores de éstos o el Jefe del Departamento del Distrito Federal (actualmente Jefe de Gobierno del Distrito Federal) lo estimaran necesario, se establecerían Juntas Especiales, en los mismos términos que en el caso señalado en el párrafo anterior.

c) Juntas de Conciliación. Por regla general éstas Juntas funcionaban permanentemente, pero se previó que cuando la importancia de los conflictos de una demarcación así lo

ameritara, se formaría una Junta accidental. Por cuanto a la integración de las Juntas de Conciliación, sería por un representante del gobierno federal o local, quien fungiría como presidente; un trabajador sindicalizado (si no lo había, se elegía uno libre) y un patrón.

Mientras que la integración de la Junta accidental se daba por un presidente designado por el Inspector del Trabajo o por el Presidente Municipal.

En cuanto a las funciones de las Juntas de Conciliación, consistían en: "procurar un arreglo conciliatorio, recibir las pruebas que los trabajadores y los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, siempre que sean de tal naturaleza que exista peligro de que se destruyan o de que no puedan rendirse con posterioridad; cumplimentar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas... actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario".¹²

Por último, se indicó que, dado el carácter de instancia potestativa atribuida a las Juntas de Conciliación, los trabajadores y patrones podían acudir directamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a someter sus diferencias.

¹² Cfr. Trueba Urbina, Alberto, Op. cit., pp. 158-159.

d) Juntas de Conciliación y Arbitraje. Estas funcionaban en Pleno, cuando los conflictos afectaban a todas las ramas de las actividades económicas representadas en la Junta; o en Juntas Especiales, cuando las controversias afectaban sólo a una o varias ramas de la actividad económica.

El Pleno estaba integrado por el Presidente de la Junta y la totalidad de los representantes de los trabajadores y patrones. Y las Juntas Especiales: por el Presidente de la Junta, cuando se trataba de conflictos económicos o cuando el conflicto afectaba a varias ramas de la actividad industrial representadas en la Junta; y por los Presidentes de las Juntas, cuando se tratara de conflictos de naturaleza jurídica que afectaran una sola rama de las actividades representadas en la Junta.

Como una medida tendiente a impedir que se afectara la pronta y expedita resolución de los conflictos laborales por la falta de integración de las Juntas, se previó que para funcionamiento bastaría la presencia del representante del gobierno.

e) Personal jurídico de las Juntas. Se establecen los requisitos que deben cumplir las personas encargadas de dirigir la tramitación de los juicios laborales (personal jurídico), tales como: Actuarios, Secretarios, Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de las Juntas Especiales. También se contemplan sus obligaciones especiales y las causas de responsabilidad y destitución de este personal.

f) Representantes de los trabajadores y de los patronos en los organismos de trabajo. Se fijan algunas modificaciones para facilitar el nombramiento de los representantes del capital y del trabajo, aumentándose a seis años el período de su representación (que era de dos años), en atención a que el plazo anterior era insuficiente para conocer la problemática debatida ante las Juntas.

g) Normas procesales generales. Se confirma el principio de falta de formalidad en las actuaciones procedimentales (art. 685). Se contienen normas para las notificaciones, reglamentándose el incidente de nulidad de éstas, que se limitará a escuchar a las partes, recibir pruebas y dicta resolución.

El artículo 709 trata la manera de acreditar la personalidad ante las Juntas, autorizándose a las partes para otorgar poder ante éstas, a fin de evitar los gastos que supone un poder notarial. Y en el caso de los representantes de los sindicatos, acreditarán la misma con la certificación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Tratándose de las resoluciones y con el objeto de resolver las dificultades que entrañaban la votación en los Tribunales Colegiados, se determinó que aquellas se tomarían por el Presidente o auxiliar, o por los representantes que la voten. Tratándose de laudos, se requería a los representantes

del trabajo y del capital que emitieran su voto, y si no lo hacían se llamaba a los suplentes.

En materia de incidentes, se resolvían juntamente con el principal, a menos que la Junta considerara se decidieran previamente o se promoviera después de dictado el laudo, reduciéndose su tramitación a una audiencia, en que se oían a las partes, recibían las pruebas y dictaban resolución.

Los artículos 726 y 727 prescribieron que el desistimiento de la acción ya no operaba por el transcurso de tres meses sin promoción, sino de seis meses, y que además fuera absolutamente necesaria la promoción del actor para continuar el proceso.

h) Normas de competencia. Dentro de éstas se estatuyó cuál era la Junta competente para conocer de los conflictos laborales, reglamentando el modo de solucionar las disputas competenciales (arts. 730-737).

El numeral 731 facultaba al trabajador para elegir el lugar de presentación de su demanda, ya fuera ante la Junta del lugar de prestación de los servicios, de celebración del contrato o del domicilio del demandado.

Se suprime el carácter de excepción de incompetencia a la defensa consistente en la inexistencia de la relación de trabajo, pues la misma no se refería a la determinación del órgano capacitado para resolver la controversia, sino a la existencia misma de los derechos que se estaban reclamando.

También se elimina el procedimiento conocido como "competencia por inhibitoria", en atención a que los conflictos de trabajo debían resolverse exclusivamente por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin injerencia de otra autoridad.

i) Recusaciones y excusa. Se siguen en esencia los mismos lineamientos establecidos en la Ley Federal del Trabajo de 1931, estableciendo únicamente una mejor concordancia y acomodo de los preceptos relativos.

j) Procedimiento ante las Juntas de Conciliación. El cual era de dos especies: uno conciliatorio y de recepción de pruebas, las que eran valoradas ulteriormente por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente; y otro breve para los asuntos cuya cuantía no excediera del importe de tres meses de salario del trabajador.

k) Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Tenía por fin esencial facilitar una justicia pronta y expedita para armonizar las relaciones obrero-patronales. Sus características eran: un procedimiento de naturaleza mixta (oral y escrito), carente de formalismos procesales, en donde se realizaba una dualidad de funciones (de conciliación y arbitraje), cuyo impulso procesal no sólo correspondía a las partes sino a la propia Junta, para llegar a la verdad de los hechos.

Dentro de los lineamientos del procedimiento se contempló su inicio con una sola audiencia de conciliación,

demanda y excepciones, previéndose asimismo la réplica y dúplica del actor y del demandado. En el artículo 754 se detallan los efectos de la inasistencia de las partes a la referida audiencia: si no comparecía el actor, se le tenía inconforme con todo arreglo y se reproducía su escrito inicial de demanda. Si no concurría el demandado, se tenía por contestada la demanda en sentido afirmativo, la que sólo podía referirse a que el actor no era trabajador o patrón, a que no existió el despido, o a que eran ciertos los hechos afirmados en la demanda.

El precepto 763 previene que el objeto de las pruebas radica en la comprobación de los hechos y el esclarecimiento de la verdad.

Los artículos 760 a 769 contemplan reglas para el ofrecimiento y recepción de las pruebas, destacando lo siguiente: se previó la posibilidad de ofrecer la confesional para hechos propios a cargo de las personas que ejercían funciones de dirección y administración para el patrón (artículo 760, fracción VI, inciso c); la autorización a las partes para citar a los testigos que hubieren ofrecido cuando tuvieran imposibilidad para presentarlos directamente; cuando la prueba testimonial se tenía que desahogar mediante exhorto, las partes debían presentar los interrogatorios, para que las preguntas fueran calificadas por la Junta. Tratándose de la prueba pericial, si el oferente no presentaba su perito en la audiencia, se le tenía por desistido de la prueba, y si la contraparte no presentaba el suyo, la prueba se presentaba con el perito del oferente.

1) **Procedimientos especiales.** Estos se crearon con el objeto de resolver en el menor tiempo posible aquellas controversias laborales que eran de menor cuantía y por lo mismo, eran apremiantes para el trabajador, o porque las causas que lo originaban afectaban la estabilidad o subsistencia de las empresas. Por tal razón, dichos procedimientos se desarrollaban en una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y rendición de pruebas y resolución.

m) **Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica.** Estos procedimientos establecidos para la resolución de los conflictos en que se ventilaban cuestiones económicas y no jurídicas, contenían las siguientes reglas: la Junta, al recibir la solicitud de inicio del procedimiento, citaba a las partes a una audiencia en la que buscaba avenir a las mismas a un acuerdo conciliatorio, el que de no conseguirse implicaba la designación de una comisión, de por lo menos tres peritos, a efecto de investigar los hechos y causas del conflicto, formulando un dictamen en base al cual solucionarlo.

La segunda parte del procedimiento se desarrollaba ante la Junta, poniéndose a disposición de las partes el dictamen emitido por los peritos, para que hicieran observaciones y ofrecieran pruebas. Del mismo modo, se establecieron algunas normas básicas, a saber: las Juntas tenían las más amplias facultades para practicar las

diligencias que consideraran convenientes; la resolución de la Junta tenía por objeto lograr el equilibrio entre los factores de la producción, autorizándosele para modificar las condiciones de trabajo, pero sin ser menores a las consignadas en la Ley y Constitución a favor de los trabajadores.

n) Recursos. Se ratificó el principio de que las resoluciones de las Juntas no admitían recurso alguno, ni eran susceptibles de revocación por la propia Junta, aceptándose la revisión a petición de parte, siguiendo las siguientes especificaciones: cuando se tratara de actos del Presidente, la revisión se hacía por la Junta de Conciliación, por el Pleno o por la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje; los actos de la autoridad exhortada por el Presidente exhortante, y los de los actuarios por el presidente ejecutor.

ñ) Providencias cautelares. Debían solicitarse en la comparecencia o escrito inicial, o posteriormente, pero sin ponerlas en conocimiento de la persona contra quien se promoviera. Se aceptaron el arraigo y el secuestro provisional como las providenciales tradicionales.

o) Tercerías. En donde se especificaban que podían ser excluyentes de dominio o de preferencia de derechos.

p) Procedimientos de ejecución. Se puso de manifiesto que la ejecución de los laudos y resoluciones pronunciadas por las autoridades del trabajo estaba encomendada al

Presidente de la Junta o al de la Junta Especial, facultándose a los mismos a tomar las medidas necesarias para que la ejecución fuera pronta y expedita.

El artículo 842 prevenía que los laudos debían cumplirse dentro de las 72 horas siguientes a que surtiera efectos la notificación, autorizándose a las partes a convenir en las modalidades del cumplimiento.

Y también se determinó que el Presidente ejecutor debía cerciorarse que se le entregaran al trabajador las sumas de dinero o las cosas que le correspondían.

g) Procedimiento de embargo. Toda vez que se buscaba la ejecución pronta y eficaz de los laudos, se dotó a los actuarios de facultades suficientes para tal fin. Por ejemplo: se facilitó la práctica de la diligencia cuando no se encontraba personalmente el deudor, facultándose al Actuario para decidir, en vista de lo dispuesto por las partes, los bienes objeto del embargo; se señalaron limitativamente los bienes que quedaban exceptuados; se prevenía que las diligencias no podían suspenderse, resolviendo los Actuarios las cuestiones que se presentaran; y cuando los bienes no se ubicaran en el lugar donde se practicó la diligencia, se trasladaría el Actuario al local donde manifieste que se hallan la parte que obtuvo.

Se exceptuó de embargo por separado, la maquinaria, los instrumentos, los útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto fueran necesarios para el

desarrollo de sus actividades, por lo cual se determinó que debía embargarse la empresa misma o el establecimiento.

r) Remates. Se previene que los créditos del trabajador son preferentes a remates sobre cualquier otro. Por lo demás se siguen las reglas generales que rigen para este tipo de actos.

s) Responsabilidad y sanciones de trabajadores y patrones. Se contemplan las responsabilidades en que pueden incurrir los patrones o trabajadores y las sanciones a que se hacen acreedores con motivo del incumplimiento a las normas de trabajo. Se determina que aquéllas que no tengan señalada una sanción en particular se impondrá una multa de cien a mil pesos. También se prevé quienes son las autoridades facultadas para imponer las sanciones y la manera de hacerlas efectivas.

Sólo resta indicar que en la Ley Federal del Trabajo de 1970 se incluyó el principio de paridad procesal, en el sentido de facilitar a los trabajadores la presentación de sus demandas, escogiendo entre las diversas Juntas que pudieran tener jurisdicción sobre la relación de trabajo, pero haciéndose extensivo también a los patrones, puesto que se establecía tal derecho al actor, que podía ser extensivo tanto al patrón como al trabajador.

1.5 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SUS REFORMAS EN 1980.

El 18 de diciembre de 1979, el Presidente José López Portillo envió a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión una iniciativa para la modificación de los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, que conllevaba a la reforma de las disposiciones del procedimiento de huelga y una adición substancial a la parte final del artículo 47, en relación a la obligación patronal de dar aviso al trabajador de la causa o causas del despido.¹³

El Proyecto elevó el número de artículos de la Ley de 1970 de 891 a 1,010; sin embargo, lo fundamental radicó en la reforma procesal de fondo que contuvo, en virtud que por primera vez apareció en el derecho procesal del trabajo la idea de tutelar que caracteriza al derecho individual del trabajo, convirtiéndose la paridad procesal en un objetivo primordial.

Entre las cuestiones más importantes que se contemplaron en el orden legal referido podemos señalar "... la expresión concreta y comprometedora de los principios generales del derecho procesal del trabajo; ... la concentración procesal que reúne en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; a la nueva distribución de la carga de la prueba; a los problemas de la representación legal; el impulso procesal a cargo de la autoridad, etc. ...".¹⁴

¹³ Buen Lozano, Néstor de, Op. cit., p. 135.

¹⁴ Ibid, p. 136.

Pero el aspecto de más trascendencia que se previó fue la protección de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los trabajadores, traducida en la obligación de suplir la deficiencia de la demanda de éstos, agregando nuevas acciones que derivaran de los hechos expuestos o ampliando las prestaciones omitidas o planteadas en cuantía menor de la debida.

CAPITULO SEGUNDO

BREVE EXPLICACIÓN DEL PROCESO LABORAL.

En todas las sociedades y en todos los tiempos han existido y seguirán existiendo conflictos entre los individuos, derivado de diversas causas, pero que se puede sintetizar en la búsqueda de sometimiento de la pretensión de una parte a la de su contraria. Tales controversias tienen que resolverse para aspirar a una armonía y orden sociales, siendo por tanto imprescindible que la propia colectividad establezca los mecanismos a través de los cuales se van a resolver los conflictos, cuya naturaleza depende del grado de evolución de las ideas y del derecho, en un lugar y tiempo determinados.

El primer mecanismo de solución de los conflictos fue la autodefensa o legítima defensa, en que imperaba la ley del más fuerte o del más hábil. Posteriormente, surge la autocomposición en donde la solución de controversias se resolvían a través de mutuas concesiones de las partes (transacción) o por la aceptación de la pretensión de su contraparte (allanamiento). Finalmente, tenemos la heterocomposición, que constituye el medio más avanzado de solución de controversias, en que se deja a un tercero ajeno a las partes la resolución del conflicto, ya sea que lo nombren las propias partes en conflicto (árbitro) o lo designe el Estado (juez), y cuyas decisiones son obligatorias para los contendientes, a través del seguimiento de un proceso, compuesto por una serie de etapas debidamente ordenadas y concatenadas entre sí, con las formalidades revestidas en la ley, que hacen posible la

solución de la litis mediante la aplicación del derecho abstracto al caso concreto.

El proceso puede ser diverso, dependiendo de la naturaleza de la materia sobre la cual surge la controversia, verbigracia: civil, penal, administrativa, mercantil, laboral. En el caso del proceso laboral y tomando en cuenta las consideraciones previas, es dable afirmar que el proceso laboral es el instrumento creado por el Estado para resolver las controversias surgidas por los trabajadores y los patrones, de naturaleza individual o colectiva, las cuales se someten al conocimiento y solución de los tribunales del trabajo.

En este contexto tenemos que, el objeto del presente Capítulo radica en brindar un panorama *grosso modo* acerca del proceso laboral, aclarando desde este momento que nos referiremos al ordinario, en virtud de ser el más completo y que en la práctica tiene mayor aplicación.

2.1. EL EJERCICIO DE LA ACCIÓN LABORAL, A TRAVÉS DE LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA.

Para entender este apartado, es necesario explicar lo que es la acción, a cuyo efecto Cipriano Gómez Lara señala que es "el derecho, la potestad, la facultad o actividad, mediante la cual un sujeto de derecho provoca la función jurisdiccional".¹⁵ Dicho autor señala además que la acción, en sentido procesal, implica cuando menos tres acepciones, a saber:

¹⁵ GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, Textos Universitarios, México, 1985, p. 99.

a) Como sinónimo de derecho, se identifica a la acción con el derecho de fondo o sustantivo; v.gr. cuando se dice que el "actor carece de acción".

b) Como sinónimo de pretensión y de demanda, entendida la acción como la pretensión de que se tiene un derecho válido, en nombre del cual se promueve la demanda respectiva. Por ello se habla de demanda fundada e infundada.

c) Como sinónimo de facultad de provocar la actividad de la jurisdicción, o sea, del poder que tiene el accionante para acudir a los órganos jurisdiccionales a excitar su actuación.¹⁶

Resulta interesante destacar de la definición brindada por el citado jurista que considere a la acción como un derecho público subjetivo, lo cual deriva de que es una garantía individual prevista de la vinculación de los artículos 8° y 17 de nuestra Carta Magna. Ahondando en ello, diremos que:

- Es un derecho, porque implica para los órganos estatales la obligación de prestar el servicio público jurisdiccional;
- Es público, en virtud de que la petición se dirige al Estado y además se trata de un servicio público: el ejercicio de la jurisdicción, y;
- Es subjetivo, dado que es una facultad otorgada por la ley a los gobernados para reclamar de los

¹⁶ GÓMEZ LARA, Cipriano, Op. Cit., p. 99.

órganos estatales su actuación en un caso concreto.

De lo anterior, podemos decir que los elementos de la acción son:

- La persona que pide la intervención de los órganos jurisdiccionales (sujeto accionante);
- El motivo que origina su ejercicio (causa);
- Cuál es la finalidad que se persigue con ella (objeto); y
- Ante quien se ejercita (órgano jurisdiccional competente).

En conclusión, la acción es el derecho público subjetivo de que gozan las personas, por el cual se solicita la intervención de los órganos jurisdiccionales del Estado, para que resuelvan un conflicto a través de una sentencia, aplicando para ello el derecho objetivo al caso concreto; no obstante, la acción, además de un derecho, implica un deber de abstención del particular, cuando le prohíbe hacerse justicia por sí mismo, situaciones ambas previstas en los artículos 8° y 17 Constitucionales, que constituyen la base constitucional de la acción en general.

Aplicando las anteriores consideraciones al punto que nos interesa, tenemos que la acción laboral es la facultad de los gobernados de acudir ante los tribunales del trabajo a incitar que actúen para resuelvan una litis de carácter laboral, con base en la aplicación de la normatividad del trabajo, siguiendo las formalidades del proceso laboral.

Dicha incitación a los tribunales se ejerce a través de la demanda que, a decir de José Ovalle Favela, "es el acto procesal por el cual una persona, que se constituye por el mismo en parte actora o demandante, formula su pretensión ante el órgano jurisdiccional e inicia un proceso".¹⁷

Diríamos que la demanda es la forma que debe revestir la petición o pretensión del gobernado que acude ante los tribunales en busca de administración e impartición de justicia, en el que plantea las prestaciones que reclama de otra persona y cumpliendo con el requisito legal para que nazca la relación procesal que existe entre los tribunales laborales y las partes en el proceso.

Puesto que en materia laboral las normas sustantivas y adjetivas son protectoras de los intereses de la clase trabajadora, se entiende que opere la suplencia de la queja como uno de los principios que rige el proceso del trabajo, en el entendido de que cuando la demanda del trabajador sea incompleta en cuanto a no abarcar todas las prestaciones derivan de la acción intentada, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el momento de admitirla, la subsanará.

Lo anterior no debe confundirse con lo establecido por el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, el cual prevé en lo conducente, que cuando la Junta aprecie alguna irregularidad en la demanda o que el trabajador estuviere ejercitando acciones contradictorias, al admitir la misma

¹⁷ OVALLE FAVELA, José, Op. Cit., p. 50.

le indicará los defectos u omisiones en que haya incurrido, previniéndole para que los subsane dentro de un término de tres días.

2.2. LAS ETAPAS DE PROCESO LABORAL.

2.2.1. CONCILIACIÓN.

Esta primera etapa del proceso laboral implica una instancia prevista en la Ley Federal del Trabajo mediante la cual se pretende una solución de la litis a través de un acuerdo entre las partes en conflicto: trabajador y patrón, en que ceden en cuanto a sus posturas, pretensiones y derechos, a cambio de la solución lo más rápida y expedita del mismo y sin necesidad de agotar todas fases del proceso contencioso.

En la práctica diaria, la labor de la autoridad laboral consiste en conminar a las partes a que dialoguen y traten de llegar a un arreglo, que sea lo más equitativo y benéfico para ellas, en especial, para el trabajador, cuando ello sea posible, atendiendo a la naturaleza y condiciones del caso en particular. Y en el caso de los apoderados y representantes legales su función radica en ubicar a sus representados en el sentido de ser conveniente arreglar sus asuntos en vía conciliatoria, cuando existen circunstancias que han suponer que el agotamiento de todo el proceso laboral resultará a la larga más perjudicial económicamente o que no existirán beneficios adicionales. Porque como reza el refrán popular: *"Más vale un mal arreglo que un buen pleito"*.

Cabe mencionar que en la realidad acontece que por políticas de algunos patrones, especialmente de los órganos estatales o descentralizados, tienen como línea de trabajo el no resolver los juicios en forma conciliatoria, por lo cual sus apoderados o representantes legales se ven imposibilitados para llegar a algún arreglo con el trabajador (aún a sabiendas de que es lo más conveniente para su representado en virtud de carecer de los elementos necesarios para una adecuada defensa de sus intereses) ya que tienen instrucciones precisas de no hacerlo, situación que en muchas ocasiones les genera mayores pérdidas económicas cuando los laudos le son condenatorios, puesto que en caso de que el patrón quiera negociarlo, resulta muy difícil que los trabajadores accedan, ya que el juicio lo tienen ganado y es cuestión únicamente de ejecutar el laudo respectivo; e incluso, los propios abogados del trabajador pueden considerar que es mejor para sus propios intereses el ya no llegar a un arreglo puesto que sus provechos económicos se verían disminuidos.

Por eso, para que el trabajador o el patrón valoren adecuadamente si es mejor para sus intereses el arreglar el asunto en la fase conciliatoria concurren una serie de factores, a saber:

- Que exista un conocimiento claro de los argumentos y pruebas con que se cuenta para acreditar los hechos constitutivos de la acción, en el caso del trabajador y de las defensas y excepciones en el caso del patrón;

- Que la propuesta que plantea alguna de las partes no implique una situación ventajosa, porque en ocasiones sucede que los trabajadores quieren llegar a un arreglo, pero quieren que todas las prestaciones que reclaman se les pague, por lo que lógicamente los patrones optan mejor por seguir el proceso hasta sus últimas consecuencias.

El trabajador y el patrón, de común acuerdo y por una sola vez podrán solicitar a la Junta la suspensión de la audiencia, a efecto de que cuenten con un término prudente para analizar la posibilidad del convenio y los puntos esenciales sobre los cuales versaría el mismo. No obstante, la práctica nos muestra que dicha audiencia se suspende en más de una ocasión *so pretexto* de la posible conciliación en el juicio, siendo que la realidad muestra que se utiliza como una artimaña cuando el patrón no lleva preparada su contestación a la demanda o sus pruebas, o simplemente para ganar tiempo y retrasar el procedimiento.

En el supuesto de que las partes lleguen a un acuerdo, se levantará un Convenio en el cual se determinarán los puntos esenciales del mismo, el cual de ser aprobado por la Junta por no contener cláusula contraria a la moral, al derecho o a las buenas costumbres, producirá los efectos jurídicos inherentes a un laudo, dándose por terminado el conflicto.

Si las partes no concurren a la etapa de conciliación o no llegan a un acuerdo en la misma, se les tendrá por inconformes con todo arreglo, pasándose a la etapa de demanda y excepciones, haciéndose la aclaración

que la solución mediante convenio entre ellas podrá tener lugar en cualquier etapa del procedimiento.

2.2.2. DEMANDA Y EXCEPCIONES.

En esta etapa se fija la litis, es decir, la controversia sobre la cual la autoridad laboral deberá conocer y resolver en el momento procesal oportuno, haciéndose con base en la demanda y la contestación de la demanda. Dicha fase se desarrolla conforme a los lineamientos establecidos en el artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales podemos sintetizar en la siguiente forma:

1. El Presidente de la Junta exhortará a las partes a que éstas lleguen a un acuerdo para solucionar el conflicto; pero si las mismas ratifican su voluntad de no conciliar, se dará la palabra al actor para exponer su demanda. Cabe señalar que debido a la carga de trabajo de las Juntas y al existir sólo un Presidente en cada una de ellas, resulta que tal exhortación no la hace él, sino por lo general los Secretarios de Acuerdos.

2. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Cabe señalar que existe jurisprudencia de nuestros máximos tribunales en el sentido de que cuando las modificaciones, aclaraciones o adiciones a la demanda sean substanciales, puede suspenderse la audiencia de oficio o a petición de la parte demanda y señalarse nueva fecha para la audiencia respectiva, a efecto de no dejarlo en estado de indefensión, dándole la oportunidad de que cuente con un

tiempo perentorio para que produzca su contestación a la demanda, con base en los nuevos elementos introducidos a su queja por el accionante. En caso de que las referidas modificaciones no sean substanciales, debe continuarse con la audiencia, debiendo el demandado producir su contestación respecto del escrito inicial de demanda, así como de las modificaciones.

Para el caso de que el trabajador sea el actor y no hubiere cumplido con los requisitos omitidos o no haya subsanado las irregularidades que se le hubieren indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento. Consideramos que tal disposición resulta anacrónica si tomamos en cuenta que casi siempre, por no decir que siempre, el trabajador está asesorado por un apoderado o representante legal que se presume es un conocedor del Derecho en general y del laboral en particular, por lo cual el planteamiento de la demanda está hecho por un profesional y no por una persona improvisada de la ciencia del Derecho. Sin embargo los legisladores, aún sin proponérselo tal vez, con tal disposición quisieron subsanar el peligro que representa para el trabajador el hecho de que la Ley Federal del Trabajo no exige como requisito para acreditar la personalidad en materia laboral la exhibición de la cédula profesional de la Licenciatura en Derecho y que pudiera estar asesorada por pseudoprofesionales de esta disciplina.

3. Expuesta su demanda por el actor, el demandado procederá, en su caso, a dar contestación a la demanda en forma oral o escrita. En esta segunda hipótesis tiene la obligación de entregar copia simple al actor de su

contestación y si no lo hace, la Junta la expedirá a su costa.

En su contestación opondrá el demandado sus defensas y excepciones, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos planteados en la demanda, afirmándolos, negándolos o ignorándolos por no ser hechos propios. Conviene hacer un paréntesis para explicar tales medios con que cuenta la parte demandada para desvirtuar la acción y el derecho invocado por el accionante.

Las excepciones son definidas por José Ovalle Favela como "el poder que tiene el demandado para oponer, frente a la pretensión del actor, cuestiones que impidan un pronunciamiento de fondo sobre dicha pretensión, o que, en caso de que se llegue a tal pronunciamiento, produzca la absolución del demandado".¹⁸ De ello desprendemos dos tipos de excepciones:

a) *De fondo o substanciales.* Cuando la actitud del demandado tiende a oponer resistencia a la prestación o al derecho sustantivo del demandante, se trata de una excepción de fondo o substancial; y cuando dicha resistencia se encuentra encaminada a demostrar la existencia de irregularidades respecto de la validez de la relación jurídica procesal, se trata de una excepción de rito, de forma o procesal.

b) *Dilatorias.* Son las que tienen por objeto atacar el procedimiento. A las excepciones que califica la Ley como dilatorias, les da un trámite especial y privilegiado

para su conocimiento, a grado tal que en algunos casos llega a calificar a ciertas dilatorias como de previo y especial pronunciamiento, porque deben resolverse cuanto antes ya que impiden el curso posterior del juicio; las otras dilatorias simples, que no son de previo y especial pronunciamiento, permiten que el juicio siga su curso hasta el final, pero deben conocerse en el momento de sentenciar, antes o previamente a las otras excepciones y de ahí su carácter de dilatorias. Entonces, es dilatoria una excepción cuando la Ley procesal la reglamenta como tal, le da trámite especial y privilegiado y, por exclusión, son perentorias todas aquéllas excepciones que no están reglamentadas por la Ley como dilatorias".¹⁹

Por lo que respecta a las defensas, Davis Echandía comenta que "implican meras negaciones formuladas por el demandado, respecto a los hechos o al derecho invocados por el actor (...) existe cuando el demandado se limita a negar el derecho pretendido por el actor o los hechos en que éste se apoya, o su exigibilidad o eficacia en el proceso".²⁰

Entre las cuestiones que puede oponer el demandado al dar contestación a la demanda y deben de tramitarse y resolverse en vía incidental y en la misma audiencia, por tratarse de incidentes de previo y especial pronunciamiento, son los previstos en los artículos 762 de la Ley laboral, a saber:

¹⁹ OVALLE FAVELA, José, Derecho Procesal Civil, Trillas, México, 1990, p. 76.

¹⁹ GOMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, Trillas, México, 1980, p. 57.

²⁰ Citado por OVALLE FAVELA, José, Op. cit., p. 90.

- I. Nulidad;
- II. Competencia;
- III. Personalidad;
- IV. Acumulación; y
- V. Excusas.

La cuestión de nulidad se sustenta en la existencia de un acto procedimental que en virtud de adolecer de los requisitos o formalidad legal, carece de validez y que por tanto debe subsanarse a efecto de que todo lo actuado con posterioridad a tal acto nulo quede sin efectos ni validez alguna. Como ejemplo, podemos citar: la notificación por boletín de un acuerdo de reserva de pruebas por parte de la Junta, cuando debe hacerse en forma personal.

La cuestión de competencia tiene lugar cuando la autoridad laboral que está conociendo del proceso laboral carece de las facultades legales para ello, debiendo remitirse los autos a quien cuente con ellas. Debemos puntualizar que la excepción de competencia planteada por el demandado no lo exime de la obligación de contestar la demanda *ad cautelam*, pues de no hacerse y declararse competente la Junta, se tendrá por confesada la demanda.

La cuestión de personalidad se promueve cuando el apoderado o representante legal del actor no acredita su personalidad en la forma prevista por el artículo 692 de la Ley de la materia, esto es, mediante Carta Poder o Poder Notarial, y por ende, carece de facultades legales para representar al accionante.

La cuestión de acumulación procede en los siguientes casos previstos en el artículo 766 de la Ley laboral, a saber:

- I. Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones;
- II. Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo;
- III. Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y
- IV. En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.

La cuestión de excusa procede cuando los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los trabajadores ante las Juntas y los auxiliares deben excusarse de los juicios en que intervengan, cuando se hallen en alguno de los supuestos previstos en el artículo 707 de la Ley Federal del Trabajo, a saber:

- I. Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;
- II. Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;

- III. Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;
- IV. Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se halla constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente;
- V. Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo;
- VI. Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;
- VII. Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes;
- VIII. Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.

4. Después que el demandado haya contestado la demanda, el actor procederá a replicar, esto es, a reforzar lo expuesto en su escrito de queja; y a continuación el demandado procederá a contrareplicar lo dicho por el actor. Generalmente, el sentido de la réplica y contrarréplica es del tenor siguiente:

"Solicito a ésta H. Junta se desestimen las manifestaciones vertidas por mi contraparte en razón de tratarse de meras apreciaciones subjetivas carentes de todo

fundamento legal, ya que la verdad de los hechos se encuentra plasmada en el escrito de demanda (o de contestación de demanda, según el caso).

Una vez agotada la etapa de demanda y excepciones se encuentra fijada la controversia sobre la cual debe versar el proceso laboral y resolver la autoridad laboral. Sólo resta decir que si el actor no comparece a éste período, se tendrá por reproducida en vía de demanda, su comparecencia o escrito inicial; y si quien no comparece es el demandado, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos de la demanda.

2.2.3. OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS.

Al concluir el período de demanda y excepciones se pasará al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Antes de explicar los actos procesales más importantes de esta etapa, conviene explicar lo que es la prueba. En primer término, Niceto Alcalá-Zamora la entiende en un doble sentido:

a) *Lato*, "comprende todas las actividades procesales que se realizan a fin de obtener dicho cercioramiento, independientemente de que este se obtenga o no".

b) *Estricto*, "es la obtención del cercioramiento del juzgador acerca de los hechos discutidos y discutibles,

cuyo esclarecimiento resulte necesario para la resolución del conflicto sometido a proceso".²¹

En nuestro concepto, la prueba es el medio a través del cual las partes puedan demostrar sus acciones y excepciones o defensas e influir en el ánimo del órgano jurisdiccional al momento de dictar la resolución que resuelva el fondo del asunto planteado.

Dicho lo anterior, tenemos que en la fase de ofrecimiento de pruebas, tanto el actor como el demandado aportan al tribunal del trabajo los medios de prueba con los cuales estiman acreditarán los hechos constitutivos de su acción, en el caso del actor; o sus excepciones y defensas, tratándose del demandado.

Las pruebas que las partes pueden ofrecer son todas aquellas que no son contrarias a la moral y al derecho, siendo reguladas por la Ley Federal del Trabajo las siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional (legal y humana);
- VII. Instrumental de actuaciones; y
- VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

²¹ Citado por OVALLE FAVELA, José, Op. cit., p. 101.

Puesto que el estudio de cada una de estas pruebas implicaría desviarnos de nuestra tema de investigación, es por lo que omitiremos realizar esto.

Enfocándonos a la mecánica del ofrecimiento y admisión de pruebas en el proceso laboral, tenemos que el actor ofrece primero sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. A continuación, el demandado hará lo propio, debiendo objetar las pruebas las de su contraparte, pudiendo hacerlo de forma general, en cuanto al alcance y valor probatorio que pretende atribuirles el actor; y de manera particular, por ejemplo, en cuanto a la autenticidad de contenido y firma, tratándose de documentos exhibidos por la contraparte. Posteriormente, se dará el uso de la voz al actor para que objete a su vez las pruebas ofrecidas por el demandado.

Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas a condición de que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas solo se admitirán las que se refieran a hechos supervenientes o de tachas de testigos.

De las pruebas ofrecidas por las partes, la Junta dictará un acuerdo en que admitirá las pruebas que estime pertinentes y que cumplan los requisitos legales. Luego entonces, "es un acto del tribunal, a través del que se está aceptando o se está declarando procedente la recepción del medio de prueba que se ha considerado idóneo para

acreditar el hecho o para verificar la afirmación o negativa de la parte con dicho hecho".²²

En tal sentido, es dable afirmar que los medios de prueba ofrecidos por las partes no necesariamente serán admitidos en su totalidad, sino únicamente aquellos que hayan sido ofrecidos en tiempo y forma. A título de ejemplo, la autoridad laboral no admitirá las pruebas en los siguientes casos:

- a) No se relacionen con los hechos controvertidos;
- b) Sean contrarias a la ley o a la moral;
- c) Sean ofrecidas en forma extemporánea.

2.2.4. DESAHOGO DE PRUEBAS.

Esta fase del período probatorio, también conocida como recepción, práctica o rendición de pruebas, "consistirá en el desahogo de la diligencia o diligencias que sean necesarias para que se alleguen materialmente al órgano jurisdiccional los elementos de conocimiento susceptibles de proporcionarse a través de cada probanza".²³

Cabe aclarar que algunas pruebas, como la presuncional (legal y humana) y la instrumental de actuaciones se desahogan por su propia y especial naturaleza, bastando tan sólo con su ofrecimiento para que el tribunal del trabajo las tome en cuenta al momento de dictar laudo.

²² GOMEZ LARA, Cipriano, Op. cit., p. 117.

²³ ARELLANO GARCIA, Carlos, Op. cit., p. 246.

2.2.5. ALEGATOS.

Carlos Arellano García señala que los alegatos son "los argumentos lógicos, jurídicos, orales o escritos, hechos valer por una de las partes, ante el juzgador, en virtud de los cuales se trata de demostrar que los hechos aducidos por la parte han quedado acreditados con los medios de prueba aportados en el juicio y que las normas jurídicas invocadas son aplicables en sentido favorable a la parte que alega, con impugnación de la posición procesal que corresponde a la contraria en lo que hace a hechos, pruebas y derecho".²⁴

Los alegatos, en el proceso laboral, deben formularse al concluir la audiencia de desahogo de las pruebas, o dentro del término de tres días comunes para ambas partes.

Aún cuando existe jurisprudencia de nuestros máximos tribunales en el entendido de que la Junta no está obligada a tomar en cuenta los alegatos formulados por las partes al momento de dictar laudo, en ocasiones sí pueden influir en el ánimo de la autoridad laboral, por lo que es conveniente no renunciar a tal derecho.

2.2.6. LAUDO.

Dada la naturaleza jurídica de los tribunales del trabajo de no ubicarse dentro del Poder Judicial, sino del Poder Ejecutivo, es por lo que no dictan sentencia como los órganos formal y materialmente jurisdiccionales, por lo

²⁴ ARELLANO GARCIA, Carlos, Op. cit., p. 430.

cual el fallo que resuelve el fondo del asunto controvertido no es una sentencia, sino un laudo, pero sí produce los mismos efectos que ella, esto es, dicta el derecho en favor del actor o el demandado, declarando la procedencia o improcedencia de la acción intentada, al igual que sobre las excepciones y defensas planteadas.

Tocante a la estructura del laudo, es la misma que la de la sentencia, a saber:

- a) El preámbulo.
- b) Los resultandos;
- c) Los considerandos; y
- d) Los puntos resolutivos.²⁵

En el preámbulo se establecen los datos identificatorios del proceso de que se trate, verbigracia: lugar y fecha, el tribunal del que dimana la resolución, los nombres de las partes y la clase de juicio de que se trate.

Los resultandos son una mera referencia que hace el tribunal del trabajo acerca de los aspectos más importantes del asunto como son los hechos afirmados por las partes en su demanda y contestación de la misma; las pruebas ofrecidas para acreditar sus afirmaciones y en general los argumentos esgrimidos para acreditar su respectiva acción y excepciones y defensas.

Los considerandos, como su nombre lo indica, son consideraciones o razonamientos vertidos por la autoridad

²⁵ ARELLANO GARCIA, Carlos, Op. Cit., p. 290.

del trabajo acerca de las afirmaciones, alegaciones y pruebas rendidas por las partes, que le permite llegar a conclusiones concretas.

Finalmente, los puntos resolutivos son proposiciones concretas en que se determina el sentido del fallo, si es favorable al actor o al demandado; si existe condena, se fija el monto y el plazo para cumplirla. En suma, se resuelve en forma concreta el caso planteado.

Por cuanto a los requisitos substanciales de la sentencia, que son aplicables al laudo, José Ovalle Favela y Cipriano Gómez Lara, coinciden en que son tres:

- a) Congruencia;
- b) Motivación; y
- c) Exhaustividad.

La congruencia implica que lo resuelto por la Junta debe ser acorde y tener relación con lo afirmado, pedido y probado por las partes, por lo que aquél no puede resolver sobre hechos o pretensiones no esgrimidas por los contendientes.²⁶

La motivación deriva del mandato contenido en el artículo 16 Constitucional que alude a la necesaria fundamentación y motivación de que deben estar investidos todos los actos de autoridad, para de esta forma legítimamente puedan inferir un acto de molestia en la persona, propiedades, posesiones o derechos de los gobernados. Por ello, puesto que la Junta de Conciliación y

²⁶ GOMEZ LARA, Cipriano, Op. Cit., p. 291.

Arbitraje es una autoridad y el laudo es un acto de autoridad que trasciende a la esfera jurídica de los particulares, es menester que el juzgador establezca con toda precisión cuales fueron los preceptos jurídicos sustantivos y adjetivos aplicados al caso litigioso (fundamentación) y las causas, motivos, razones o circunstancias que condujeron a la autoridad juzgadora a aplicar tales normas abstractas al caso concreto.

Por último, la exhaustividad se refiere a la obligación de la autoridad laboral de resolver sobre todo lo solicitado, argumentado y probado por las partes, sin dejar de valorar algún hecho o probanza.

2.2.7. JUICIO DE AMPARO DIRECTO.

En razón de que se trata de que la justicia laboral sea pronta y expedita para defender adecuadamente los derechos de los trabajadores, es por lo que el proceso laboral es uni-instancial, es decir, no existe un tribunal de alzada ante el cual apelar el laudo pronunciado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que directamente se tiene que acudir al Juicio de Amparo, que a decir de Ignacio Burgoa, "es una institución procesal que tiene por objeto proteger al gobernado contra cualquier acto de autoridad que, en detrimento de sus derechos viole la constitución... (es) una institución jurídica directa de la constitución e indirecta y extraordinaria de la legislación secundaria (control constitucional y legal) que se traduce en un procedimiento autónomo de carácter contencioso (control jurisdiccional en vía de acción) y que tiene por objeto invalidar, en relación con el gobernado en

particular y a instancia de éste, cualquier acto de autoridad (lato sensu) inconstitucional o ilegal que lo agravie".²⁷ Entre las características que este autor encuentra en el juicio de garantías, tenemos:

a) El amparo se sustancia en un procedimiento jurisdiccional o contencioso, incoado por el gobernado particular y específico que se siente agraviado por cualquier acto de autoridad que origine la contravención a alguna garantía constitucional o la transgresión a la esfera de competencia entre la Federación y los Estados.

b) La acción de amparo se dirige contra el órgano estatal al que se atribuya el acto infractor (autoridad responsable), que funge como parte demandada.

c) La sentencia que recae al juicio de amparo, al otorgar la protección en favor del gobernado, invalida el acto violatorio.

d) El juicio de amparo persigue dos objetivos medulares y concomitantes: uno de índole particular, consistente en proteger al gobernado contra cualquier acto de autoridad violatorio de la Constitución; y otro de naturaleza pública y social, debido a que tiende a hacer efectivo el imperio de la Constitución y de la ley frente a cualquier órgano estatal, para que así se protejan los intereses colectivos, pues sin el respeto al orden legal, no puede tener lugar un Estado de derecho.

²⁷ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Op. cit., pp. 176-177.

e) El sujeto legitimado para hacer valer el juicio de amparo es cualquier gobernado que se sienta vulnerado en su esfera jurídica por un acto de autoridad violatorio de garantías individuales y del orden constitucional en general. Debe aclararse que dentro de la acepción "gobernado" quedan comprendidos la persona física o "individuo", las personas morales de derecho privado, de derecho social, los organismos descentralizados, empresas de participación estatal y excepcionalmente a las mismas personas jurídicas oficiales.²⁸ Por ello, el juicio de garantías ha dejado de ser una institución exclusivamente individualista para convertirse actualmente en un proceso de tutela de toda persona que se encuentre en la situación de gobernado, sin importar su ámbito social, político y económico en que se haya creado y se desenvuelva.

f) El amparo es un proceso o juicio unitario (aunque se desenvuelve en dos procedimientos de los que después trataremos: el indirecto o bi-instancial y el directo o uni-instancial), puesto que "procede contra cualquier acto de autoridad en sentido lato que agravie al gobernado y en que tutela la Constitución e imbitamente toda la legislación secundaria mediante su invalidación o su ineffectividad concretas".²⁹

g) Conocen de él los órganos judiciales federales del Estado, o sea, los tribunales de la Federación.

h) Las sentencias que en él se dictan se limitan a proteger al gobernado contra el acto stricto sensu o la ley

²⁸ BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Op. cit., pp. 174-175.

²⁹ Ibidem, p. 175.

inconstitucionales, teniendo eficacia en el caso concreto de que se trate (principio de relatividad).

Así las cosas, tomando como referencia los conceptos doctrinales expuestos acerca del Juicio de Amparo, concluimos que se trata de un instrumento de defensa de los derechos públicos subjetivos y de la Constitución, que procede contra las leyes o actos de autoridad conculcatorios de las garantías individuales o que impliquen una invasión en la esfera de la soberanía de la federación en la local o viceversa, cuyo efecto consiste en restituir al quejoso en el goce de la garantía violada, retrotrayendo las cosas al estado que guardaban hasta antes de cometida la violación.

Por consiguiente, el laudo pronunciado por los tribunales del trabajo, como es una resolución definitiva, es impugnable en vía de amparo ante los Tribunales Colegiados de Circuito, ya sea por violación cometida durante el procedimiento o al momento de resolver.

CAPITULO TERCERO

EL EJERCICIO DE PROFESIONES EN MÉXICO Y LA CÉDULA PROFESIONAL.

La libertad constituye uno de los bienes más preciados del hombre, la cual implica una libre determinación de los fines que persigue cada ser humano y de las formas de llevarlos a cabo. Dicha libertad se traduce en varios ámbitos: de pensar, de desplazamiento, de ideas, etc. Ahora bien, una de las más importantes es la posibilidad de elegir la profesión, industria, comercio o actividad en la cual ocuparse el hombre y que le reporte un beneficio económico, siempre y cuando sea lícito.

La libertad del hombre es algo inmanente a él; sin embargo, en el momento en que el Estado las plasma en su orden normativo, como un derecho de los gobernados, se convierte en garantía individual. En el caso de nuestro país, la libertad de profesión tiene tal carácter, estando tutelada en el artículo 5° constitucional.

Sin embargo, el hecho de consagrar tal libertad no implica que todas las personas puedan ejercer libremente y sin mayores requisitos la profesión que más les agrade; por el contrario, el Estado, en aras de brindar una mayor seguridad jurídica a la población en el sentido de que los profesionistas a los que acuden tengan la suficiente preparación académica que los haga aptos y confiables para el ejercicio de determinada profesión, es por lo que en el caso de la Licenciatura en Derecho, para su debido ejercicio se requiere contar con la cédula profesional, la

cual se adquiere después de cumplir con una preparación académica que comprenden ciertos conocimientos o niveles de conocimiento aplicables a todos los educandos, pero además una preparación en particular dependiendo de la Licenciatura de que se trate.

En tal contexto, el objeto del presente Capítulo consiste en sentar las bases teóricas acerca de lo que es la Cédula Profesional, a efecto de comprender la trascendencia jurídica y social que tiene, que autoriza a quienes la obtienen el libre ejercicio de su profesión.

CONCEPTO DE GARANTÍA INDIVIDUAL.

En primer término, Luis Moral Padilla concibe a las garantías individuales "... como el conjunto de normas jurídicas que impone deberes y a la vez otorga facultades a todo individuo, y que el Estado concede como garantía mínima para frenar el abuso del poder estatal; o como el conjunto de derechos fundamentales que tiene el individuo por el solo hecho de ser humano, y que le sirven para hacerlos valer frente al Estado, frenando con ellos el abuso del poder estatal".⁴⁵

Resulta interesante la opinión de este tratadista, ya que debe recordarse que las garantías individuales no implican únicamente el otorgamiento y protección de derechos mínimos del gobernado, sino también de las correspondientes obligaciones. Además, el objeto de las garantías individuales podemos verlo desde una doble perspectiva: por una parte, como una barrera oponible por

los gobernados al poder estatal y así evitar actos arbitrarios e ilegales, que afecten su esfera jurídica; y por otra, como una serie de derechos mínimos del gobernado frente al Estado, quien tiene la obligación de respetarlos y no vulnerarlos, so pena de tornar ilegal su proceder.

Ignacio Burgoa define a las garantías individuales como la "consagración jurídico-positiva de esos elementos (derechos del hombre), en el sentido de investirlos de obligatoriedad e imperatividad para atribuirles respetabilidad por parte de las autoridades estatales y del Estado mismo".⁴⁶

De la opinión del citado jurista, colegimos que mientras no sean reconocidos los derechos fundamentales del hombre por la Constitución, el Estado no tiene obligación de respetarlos, ni los gobernados de reclamar su violación. Y en esto radica precisamente la gran diferencia entre la libertad vista como un derecho humano y como una garantía individual, ya que desde la primer perspectiva carece de importancia que el Estado haga tal reconocimiento para que la libertad exista como atributo imbibido al ser humano, siendo que desde la segunda se hace menester que el orden estatal la consagre como tal.

Alberto del Castillo del Valle opina que las garantías del gobernado son "... el medio jurídico de aseguramiento o de salvaguarda del ejercicio de los derechos reconocidos al gobernado en la Constitución y de los cuales es el titular frente al poder público, quien

⁴⁶ MORAL PADILLA, Luis, Op. cit., Notas de Derecho Constitucional y Administrativo, 1ª edición, McGraw-Hill, México, 1997, p. 79.

tiene obligación de respetar el libre ejercicio de los mismos".⁴⁷

Para este autor las garantías del gobernado no son los derechos del hombre previstos en la Carta Magna y oponibles al poder público, sino el "medio" a través del cual pueden asegurarse o garantizarse los mismos, en cuyo caso se trata del juicio de amparo previsto por los artículos 103 y 107 constitucionales.

Tomando en cuenta las opiniones esgrimidas por los citados juristas podemos definir a las *garantías individuales* como un conjunto de derechos fundamentales de los gobernados oponibles al Estado, quien tiene la obligación de respetarlos y hacerlos respetar; con esto se logra frenar la actuación arbitraria e ilegal de los órganos estatales.

LA LIBERTAD COMO GARANTÍA INDIVIDUAL.

el hombre, por su propia naturaleza, tiene como uno de sus derechos fundamentales la libertad, de la cual no puede ser despojado por el Estado, situación que ha sido pugnada por corrientes filosóficas y deontológicas como el *ius naturalismo*. Sin embargo, para que el hombre realmente ejercite su derecho de libertad no basta con que se afirme que es algo inherente a él, sino que es preciso que exista un reconocimiento y tutela expresa del derecho de libertad, lo cual únicamente puede acontecer cuando el Estado eleva la libertad del hombre al rango de garantía individual.

⁴⁷ BURGOA ORIHUELA, IGNACIO, Las Garantías Individuales, 29ª edición, Porrúa, México, 1997, p. 187.

Así, el derecho del hombre a la libertad adquiere el carácter de garantía individual cuando el Estado, a través de sus normas constitucionales, reconoce y tutela el mencionado derecho.

Podemos afirmar que gracias a la *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano* y a la implantación de verdaderos Estados de Derecho es cuando se reconoce y respeta la esfera libertaria del individuo, a partir de este momento puede afirmarse que surge la garantía individual de libertad, la cual trae consigo un derecho y una obligación correlativa. "Un derecho para el gobernado como potestad o facultad para reclamar al Estado y a sus autoridades el respeto, la observancia del poder libertario individual... Una obligación para la entidad política y sus órganos autoritarios, consistente en acatar, pasiva o activamente, ese respeto".⁴⁸

De aquí tenemos que las garantías de libertad a decir de Luis Moral Padilla "... son las facultades mínimas que tiene el individuo para hacer u omitir lícitamente algo que no está prohibido ni ordenado por la ley".⁴⁹ De este punto de vista, inferimos el principio de que todo hombre es libre para hacer todo aquello que no está prohibido por la norma. En tal sentido, no puede hablarse de gobiernos democráticos o que el poder emana del pueblo cuando el Estado no concede al gobernado las garantías de libertad.

Dentro de nuestro sistema constitucional, la libertad como garantía individual es un género que abarca

⁴⁷ CASTILLO DEL VALLE, Alberto del, La Defensa Jurídica de la Constitución en México, Trillas, México, 1993, p. 68.

⁴⁸ CASTILLO DEL VALLE, Alberto del, Op. cit., p. 310.

varias especies de libertades, que podemos agruparlas en varias clases a saber:

- a) Libertades de la persona humana, que a su vez se dividen en: físicas y espirituales;
- b) Libertades de la persona cívica; y
- c) Libertades de la persona social.⁵⁰

a) *Las libertades de la persona humana.* En el aspecto físico son: libertad de planeación familiar (art. 4); de trabajo (art. 5); nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino es por resolución judicial (art. 5); nulidad de los pactos contra la dignidad humana (art. 5); posesión de armas en el domicilio, y su portación en los supuestos que fije la ley (art. 10); libertad de tránsito dentro y fuera del país (art. 11); abolición de la pena de muerte, salvo en los casos expresamente señalados en la Constitución (art. 22).

En el aspecto espiritual tenemos: libertad de pensamiento (art. 6); derecho a la información (art. 6); libertad de imprenta (art. 7); libertad de conciencia (art. 24); libertad de cultos (art. 24); libertad de intimidad, que comprende dos aspectos: inviolabilidad de la correspondencia y del domicilio (art. 16).

b) *Las libertades de la persona cívica.* Estas "consisten en la posibilidad que tiene el ciudadano no sólo de intervenir en la vida política del país en el momento de las elecciones, sino después, de una manera orgánica y

⁴⁹ MORAL PADILLA Luis, Op. Cit., p. 80.

⁵⁰ CARPIZO, Jorge y MADRAZO, Jorge, Derecho Constitucional, 1ª edición, UNAM, México, 1990, p. 19.

constante, sin tener que recurrir a protestas violentas o movimientos armados".⁵¹

Como garantías de libertad de la persona cívica podemos citar: reunión con fines políticos (art. 9); manifestaciones públicas para presentar a la autoridad una petición o una protesta (art. 9) y prohibición de extradición de reos políticos (art. 15).

c) *Libertades de la persona social.* Las cuales permiten que los individuos, como miembros pertenecientes a un conglomerado social, pueden agruparse o asociarse con otros individuos, con el objeto de manifestar sus ideas y peticiones (art. 9).

Luego entonces, la libertad de profesión objeto de nuestra investigación queda englobada dentro de las libertades del espíritu, en el artículo 5 de nuestra Carta Magna, constituyendo una de las varias libertades del hombre. Por lo tanto, podemos concluir que la libertad como garantía individual implica para el gobernado el derecho de decidir y actuar a su libre arbitrio para conseguir los fines que como persona tiene fijados, teniendo que ser respetado tal derecho por el Estado. Sin embargo, esta libertad puede ser limitada por el orden jurídico, pero bajo las condiciones que ella prescribe y en aras de salvaguardar los intereses individuales o colectivos; si al individuo se le restringe su libertad sin causa justificada se está violando la garantía constitucional de libertad.

⁵¹ GONZALEZ URIBE, Héctor, Estudios Político-Constitucionales, 2ª edición, Porrúa, México, 1990, p. 186.

3.1. EL EJERCICIO PROFESIONAL COMO GARANTÍA INDIVIDUAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 5° CONSTITUCIONAL.

Entre las garantías de libertad previstas por la Ley Fundamental, el artículo 5° consagra la *libertad de trabajo*, concebida como "la facultad que tiene el individuo de elegir la ocupación que más le convenga para conseguir sus fines vitales...".⁵²

Ignacio Burgoa comenta respecto a la libertad de trabajo: "Cuando al hombre le sea impuesta una actividad que no se adecue a la teleología que ha seleccionado, no sólo se le imposibilita para ser feliz, para desenvolver su propia personalidad, sino que se le convierte en un ser abyecto y desgraciado".⁵³

En tal tesitura es que el primer párrafo del artículo 5°, en su parte inicial, señala: "*A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos.*".

Tal disposición nos conduce a afirmar que la libertad de trabajo comprende el derecho de los gobernados, independientemente de su sexo, religión, nacionalidad, estado civil, posición social, etc., para escoger, con plena libertad, la actividad o labor que le va a servir para satisfacer sus necesidades de orden material; es decir, no puede impedirse que determinado individuo desempeñe tal o cual profesión, industria, comercio o trabajo.

⁵² BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Op. cit., p. 311.

Dicha libertad de trabajo no es absoluta, pues como bien lo refiere el texto transcrito, la actividad debe ser lícita, lo que a contrario *sensu* nos conlleva a afirmar que cuando es ilícita, el Estado sí puede impedir, válidamente, el ejercicio de tal garantía individual. Ahora bien, lo ilícito se presenta cuando un hecho atenta contra las buenas costumbres o las normas de orden público: en el primer caso, implica una contraposición con la moral social vigente en un tiempo y espacio determinados; y en el segundo, una contravención a disposiciones contenidas en leyes que regulan intereses colectivos.⁵⁴

De igual manera, el artículo 5° constitucional establece que el ejercicio de la libertad de trabajo solamente puede prohibirse por resolución de autoridad judicial o gubernativa: en el primer supuesto, cuando se ataquen los derechos de tercero; y en el segundo, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

3.2. LA LEY GENERAL DE PROFESIONES COMO ORDENAMIENTO REGLAMENTARIO DEL ARTÍCULO 5° CONSTITUCIONAL.

La Constitución Federal constituye el ordenamiento de mayor jerarquía en el sistema jurídico mexicano, el cual establece mandatos generales en cuanto a los derechos de los gobernados, así como a la organización y facultades del poder público, que se encargan de regular de manera más amplia y siempre acatando los principios de la Ley Fundamental las leyes reglamentarias de los diversos preceptos constitucionales. Así por ejemplo, la Ley de

⁵³ Idem.

Amparo es reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Carta Magna; la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal es reglamentaria del artículo 90 constitucional, etcétera.

En el caso del artículo 5° constitucional, también existe la ley reglamentaria de la libertad profesión, que es precisamente la Ley General de Profesiones, cuyos aspectos más importantes destacamos a continuación.

La creación de la Ley en estudio se inspira en la necesidad de exigir para determinadas profesiones como el Derecho, una debida preparación teórica, práctica, ética, además de la formación primaria, secundaria, media y superior que debe de cumplir forzosamente.

En el caso del Derecho, el artículo 2 del ordenamiento en estudio exige el título profesional para ejercer dicha profesión, al igual que otras que se consideran de importancia fundamental para la sociedad. Aún cuando en apariencia el citado precepto atenta con lo ordenado por el artículo 5° constitucional que consagra la libertad de profesión, "Sin embargo, en casos concretos de preeminente interés público, el propio texto constitucional permite que pueda limitarse el ejercicio de esa libertad. Y así, en materia de profesiones, encomienda a los Estados que determinen, precisamente por la ley, cuáles son las profesiones que requieren de título para su ejercicio".⁵⁵

Ello justifica que profesiones como el Derecho, la Medicina, la Contaduría, etcétera, por la importante

⁵⁴ Cfr. BURGOA ORIHUELA, Ignacio, Op. Cit., p. 312.

función social que están destinadas a cumplir exijan a quienes pretendan ejercerla, su título profesional y consecuentemente su cédula.

La Ley en estudio establece las condiciones que deben llenarse para la obtención de un título profesional; no obstante, por ser un tema que está íntimamente ligado con los siguientes puntos es por lo que omitiremos su estudio en este momento.

En cuanto a las instituciones autorizadas para expedir los títulos profesionales son las de carácter público como privadas, legalmente constituidas.

Asimismo, en la citada Ley se establecen los diversos Colegios de Profesionistas creados para defender los intereses de sus agremiados.

3.3. LA CÉDULA PROFESIONAL.

La cédula profesional es un concepto íntimamente vinculado con el título profesional, ya que éste es el requisito previo con base al cual una persona acredita que ha satisfecho los requisitos para tener la calidad de profesionista y la cédula viene a ser el documento mediante el cual puede ejercer su profesión. En esta cuestión ahondamos en los siguientes puntos.

²⁵ Diario Oficial de 26 de mayo de 1945.

3.3.1. CONCEPTO.

Aún cuando la Ley General de Profesionales y la propia doctrina no establecen una definición de lo que es la cédula profesional, para poder plantear una definición propia es necesario explicar previamente lo que es el título profesional, ya que éste es el requisito previo y *sine qua non* para que legalmente exista una cédula profesional. Así, el artículo 1º del citado ordenamiento, textualmente determina:

"Título profesional es el documento expedido por instituciones del Estado o descentralizadas, y por instituciones particulares que tengan reconocimiento de validez oficial de estudios, a favor de la persona que haya concluido los estudios correspondientes o demostrado tener los conocimientos necesarios de conformidad con esta Ley y otras disposiciones aplicables".

Del análisis del precepto citado inferimos los siguientes aspectos:

1) El título profesional podemos verlo desde dos perspectivas: por una parte, como el reconocimiento hecho por las instituciones de educación superior por el cual otorgan el grado de profesionista a una persona; y por la otra, como el documento en el cual se asienta tal hecho, como son los pergaminos expedidos por nuestra Máxima Casa de Estudios.

2) El Título Profesional lo expiden diversas instituciones educativas, a saber:

* **Del Estado:** como en el caso de los títulos expedidos por la Escuela Normal Superior a los maestros.

* **Descentralizadas:** Tal como acontece con la Universidad Nacional Autónoma de México, el Instituto Politécnico Nacional, entre otros. Cabe aclarar que descentralización administrativa "consiste en confiar algunas actividades administrativas a órganos que guardan con la administración centralizada una relación diversa de la jerarquía, pero sin que dejen de existir respecto de ellas las facultades indispensables para conservar la unidad del poder".⁵⁶

Luego entonces, el organismo descentralizado es "un ente jurídico diferente que por necesidades técnicas, administrativas, financieras y jurídicas, es creado para la realización de actividades especiales, que no es conveniente que realice la organización centralizada, cuya estructura impide la celeridad o especialización en las funciones a su cargo, por lo que es necesario encargarlas a un ente diferente".⁵⁷ O sea que los órganos descentralizados son creados por el Estado para atender actividades prioritarias, que no serían bien atendidas en la centralización.

* **Particulares.** Aparte de la educación pública que imparte el Estado, se encuentra la particular, que día a día crece en nuestro país, representando una opción por la cual eligen las personas con un mejor nivel económico,

⁵⁶ FRAGA, Gabino, Derecho Administrativo, 33ª ed., Porrúa, México, 1994, p. 198.

puesto que es una enseñanza que está a la par o es superior a la estatal. Ejemplos de escuelas privadas tenemos: la Universidad Iberoamericana, la Universidad Anáhuac, la Universidad Tecnológica de México, la Universidad del Valle de México y otras tantas que indudablemente tienen un importante nivel educativo, particularmente en el área jurídica.

En el caso de las instituciones educativas particulares deben contar con el aval o reconocimiento por parte del Estado de la validez de los estudios cursados en las mismas; de los planes de estudios e incluso nos atrevemos a afirmar, del seguimiento de la política implementada por el gobierno.

3) El título profesional se otorga a aquellas personas que han concluido los estudios correspondientes o demostrado tener los conocimientos necesarios de acuerdo a lo previsto por la Ley de la materia. Luego entonces, la persona que goza de un título profesional, adquiere, valga la redundancia, el carácter de *profesional* en la carrera que haya elegido de las previstas en el artículo 2° de la Ley en estudio.

Consideramos importante hacer un paréntesis para explicar lo que es una la profesión. Al respecto, Fernando Sodi considera que es "la actividad personal, puesta de una manera estable y honrada al servicio de los demás y en

⁵⁷ DELGADILLO GUTIÉRREZ, Luis Humberto, Elementos de Derecho Administrativo, 1ª ed., Limusa, México, 1988, p. 94.

beneficio propio, a impulsos de la propia vocación y con la dignidad que corresponde a la persona humana".⁵⁸

Del concepto referido se desprenden varios aspectos a resaltar.

a) *La vocación.*- La elección de una profesión debe ser tomada con entera libertad por el individuo, acorde a sus intereses, capacidad, valores que persiga, entre otros, no dejándose influenciar por opiniones ajenas. En el caso de las personas que elijan la profesión de la abogacía necesitan tener bien presentes la función y finalidad social de la misma, que les permita desempeñar correctamente su profesión.

b) *La finalidad.*- El fin de toda profesión siempre deberá ser el bien común: El doctor ayuda a la salud pública; el ingeniero a la construcción de la ciudad y el abogado a la realización de la justicia y paz sociales. En el momento en que el profesionista y concretamente el abogado, pierdan de vista tan nobles fines, se convertirá la profesión en un medio de obtener riquezas y de degradación moral de aquellos.

c) *El propio beneficio.*- Como recompensa a los esfuerzos y preparación del profesionista, obtiene una utilidad de carácter pecuniaria y una satisfacción moral, que a final de cuentas tiene un mayor significado.

d) *Capacidad del profesionista.*- Esta se orienta en dos sentidos: por un lado, la capacidad intelectual, la

⁵⁸ SODI PALLARES, Fernando, Introducción a la Ética, 17ª ed., Esfinge,

cual se traduce en una preparación de índole teórica y práctica, que se adquiere con el estudio constante y el cúmulo de experiencias, y por el otro, una capacidad moral, referida a los valores morales que observa el profesionista en el ejercicio de su actividad, que se traducen en una dignidad, seriedad, responsabilidad y honestidad. Esta reviste una mayor importancia que aquella, habida cuenta que el profesionista amplía sus horizontes a la realización de una finalidad de mayor contenido moral.

En tal virtud, la actividad del abogado debe estar regida por sólidos principios morales, que le permitan dar cabal cumplimiento a los cometidos que persigue su profesión, como lo constituyen: la honestidad, la lealtad, la justicia, etc.

Luego entonces, es dable afirmar que quienes logran obtener un título profesional cuentan con una ética en su ejercicio profesional que implica una serie de principios y valores morales que se encuentran por encima del hombre; que orientan la manera en la cual ha de comportarse frente a sus clientes, colegas, jueces, y en general cualquier tercero con quien se encuentre en el desempeño de su profesión.

Retomando el tema que nos ocupa, es decir, definir lo que es la cédula profesional, aún cuando la Ley de la materia no lo hace, en su artículo 3° dispone: "*Toda persona a quien legalmente se le haya expedido título profesional o grado académico equivalente, **PODRÁ OBTENER***

CÉDULA DE EJERCICIO CON EFECTOS DE PATENTE, PREVIO REGISTRO DE DICHO TÍTULO O GRADO".

De tal precepto colegimos que la cédula profesional es un complemento del título profesional, que se otorga como consecuencia de la obtención de éste. En otros términos, se trata de un documento en forma de credencial, mediante el cual se acredita y ostenta el tener un título profesional. Diríamos que es la forma práctica a través de la cual la ley únicamente considera necesario portar una especie de identificación y no tener que llevar a todas partes su título profesional.

Ahora bien, de la simple observación de una cédula profesional se aprecian los siguientes elementos que la hacen única y que le dan precisamente el rasgo de patente. En el anverso de la cédula se tienen los siguientes elementos:

- El número de cédula;
- La institución pública que la expide, que es la Secretaría de Educación Pública;
- El holograma de la SEP y de la Dirección General de Profesiones;
- La fecha de expedición de la cédula;
- La foto y firma del titular de la cédula;

En el reverso de la cédula profesional se ubican los siguientes datos:

- Se reitera la institución educativa que la expide, a través de la Dirección General de Profesiones;
- Se reitera el número de cédula que corresponde;
- Se indica el nombre de la persona titular de la cédula profesional;
- Contiene la CURP del profesionista;
- Y se establece un texto que se contiene en todas las cédulas profesionales, que únicamente varía en cuanto al número de cédula, a su titular, a su CURP y a la profesión de que se trate y que es del siguiente tenor:

"...en virtud de que MARTHA GONZÁLEZ GALINDO cumplió con los requisitos exigidos por la Ley Reglamentaria del Artículo 5° constitucional relativo al ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal y su Reglamento, se le expide

**EN EDUCACIÓN DE TIPO SUPERIOR LA
CÉDULA**

**PERSONAL CON EFECTOS DE PATENTE PARA EJERCER
PROFESIONALMENTE EN EL NIVEL DE
LICENCIATURA EN DERECHO**

En resumidas cuentas podemos afirmar que la cédula profesional es un documento mediante el cual el Estado, previo cumplimiento de los estudios correspondientes, autoriza a una persona para que permanentemente pueda ejercer su profesión, con efectos de patente.

Lo que llama nuestra atención acerca de la implicación jurídica de la cédula profesional es el grado

de **patente** que se le otorga, lo cual amerita hacer unos breves comentarios al respecto.

En primer término, de acuerdo al Diccionario Jurídico Espasa, la **patente** es "el título expedido por el Estado reconociendo a favor de determinada persona el derecho exclusivo de emplear y utilizar en la industria por cierto tiempo una determinada invención y dar al comercio o poner en venta los objetos fabricados con arreglo a ella...".⁵⁹

En tanto que la Ley de propiedad Industrial vigente en nuestro país, de conformidad con sus artículos 9º y 10, determina el otorgamiento de patentes en el caso de invenciones, lo cual implica para su beneficiario "el derecho exclusivo de su explotación en su provecho, por sí o por otros con su consentimiento...".

Tomando en cuenta lo dicho respecto de la cédula profesional, la interpretación que debemos darle a lo dispuesto por la Ley General de Profesiones en el sentido de que la cédula profesional tiene efectos de patente, es que el titular de ella tiene el derecho exclusivo de usar y aprovecharse de los beneficios legales, económicos y sobre todo profesionales que de la misma se derivan.

En otras palabras, ninguna persona puede aprovecharse de la cédula profesional de otra, ni ejercer profesión alguna al amparo de una que no le pertenece, porque se estaría incurriendo en un delito de usurpación de funciones.

⁵⁹ Diccionario Jurídico Espasa, Espasa-Calpe, Madrid, 1999, p. 728.

En conclusión, podemos decir que la cédula profesional es la patente que se requiere para ejercer una profesión de las que obligatoriamente exige la Ley de la materia.

3.3.2. REQUISITOS PARA SU EXPEDICIÓN.

Los requisitos que deben satisfacerse para obtener la cédula profesional implican los mismos que la obtención del título profesional, pues como lo dijimos con antelación, la cédula profesional es la patente para ejercer la profesión que se otorga a quienes han obtenido dicho título profesional. Hecha la aclaración, los requisitos son los siguientes:

a) El aspirante debe encontrarse registrado como alumno en la institución educativa de enseñanza superior, con su respectivo número de matrícula.

b) La institución educativa en la cual estudió el alumno debe cerciorarse fehacientemente que éste cursó satisfactoriamente los estudios correspondientes previstos en el plan de estudios respectivos. Cabe aclarar que existe una presunción *iuris tantum* prevista en el artículo 5° del Reglamento de la Ley General de Profesiones, en el entendido que "la inscripción de un alumno como numerario en una escuela profesional del sistema educativo nacional hace presumir, salvo prueba en contrario, que cursó los estudios previos aludidos".

No obstante, tal presunción no obliga a la Dirección General de Profesiones, quien está facultada para

solicitar, en todo caso, las pruebas complementarias o directas de la veracidad de esos estudios.

c) La escuela superior debe dejar constancia en sus archivos de lo señalado en el inciso anterior.

Aunque ni la Ley General de Profesiones, ni su Reglamento establecen como requisito para tener derecho al título y cédula profesionales, se requiere lógicamente haber aprobado el examen profesional o cualquiera otra forma de titulación prevista en la ley de la escuela superior de que se trate.

Por otra parte, para obtener el registro de un título profesional y consecuentemente la cédula profesional, el interesado debe acudir ante la Dirección General de Profesiones y presentar una solicitud en la que, bajo protesta de decir verdad, declarará lo previsto en el artículo 14 del citado Reglamento, a saber:

- I. *Su nombre, sexo, lugar y fecha de nacimiento; nacionalidad y domicilio;*
- II. *Número de Registro Federal de Causante, en su caso;*
- III. *Datos sobre los estudios profesionales acreditados:*
 - a) *Nombre y domicilio de la institución que le otorgó el título o grado. Al efecto se deberá señalar si ésta es federal, estatal, descentralizada o particular con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios;*

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- b) Fecha en que acreditó dichos estudios y, en su caso, la del examen profesional o de grado, y
- IV. Servicio Social que se haya prestado como requisito previo para obtener el título o grado.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPITULO CUARTO

LA PERSONALIDAD JURÍDICA EN MATERIA LABORAL.

De acuerdo al artículo 689 de la Ley Federal del Trabajo, *"Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongán excepciones"*.

Luego entonces, el actor que ejercita su derecho de acción mediante la presentación de su demanda ante los tribunales laborales, excitando a éstos a que intervengan y se ponga en marcha la actividad jurisdiccional; y el demandado que opone las defensas y excepciones para desvirtuar el derecho del accionante, son las partes en un sentido material y formal, puesto que únicamente a ellas les beneficia o perjudica el laudo pronunciado por la Junta.

Ahora bien, tanto el actor como el demandado pueden intervenir en juicio en forma personal o por conducto de un apoderado legal que, dependiendo de la calidad de persona física o jurídico-colectiva, la acreditará mediante carta poder o poder notarial.

Independientemente de que tal distinción en la forma de acreditar la personalidad se entiende por el hecho de beneficiar al trabajador, en la práctica posibilita que personas que no son abogados y que desconocen el derecho puedan patrocinar tanto al actor como al demandado.

Tal situación la analizaremos posteriormente; por el momento únicamente nos interesa estudiar desde un punto

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

de vista jurídico y doctrinal lo que es la personalidad, la forma de acreditarla y el medio con que cuentan las partes contendientes para impugnar la personalidad del apoderado de su contraparte.

4.1. CONCEPTO DE PERSONALIDAD.

La personalidad es un concepto que tiene aplicación en diversos ámbitos del Derecho: por ejemplo, en el civil, implica la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones, comprendiendo la misma la capacidad de goce, que es inherente a todo ser humano y basta con el nacimiento para tener derecho a ella, mediante la cual se adquieren derechos y se cumplen obligaciones mediante las personas que ejercen la patria potestad o la tutela; y la de ejercicio, que es la posibilidad de la persona de ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones por sí misma.⁶⁰

Sin embargo, procesalmente hablando tiene un significado distinto, tal como se desprende de las siguientes opiniones doctrinales:

Rafael Tena Suck y Hugo Ítalo Morales afirman que la personalidad es "la aptitud legal para intervenir en un negocio o para comparecer en un proceso o como representante legal. Significa la facultad de representación de una persona por otra".⁶¹

⁶⁰ Cfr. MOTO SALAZAR, Efraín, Elementos de Derecho, 35ª ed., Porrúa, México, 1985, p. 129.

⁶¹ TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, 5ª ed., Trillas, México, 1997, p. 51.

Maximiliano Jiménez Ramírez comenta que la personalidad "se refiere a determinar si quien se dice ser representante o mandatario de una persona, verdaderamente lo es; aunque en rigor jurídico se trata del término denominado personería".⁶²

De las definiciones citadas, podemos afirmar que la personalidad o personería en el proceso laboral es la aptitud legal con que cuenta una persona para intervenir en juicio en representación de otra, sea del actor o del demandado, durante toda la secuela procedimental y hasta su total resolución o para determinado acto procedimental, según lo determine el poderdante.

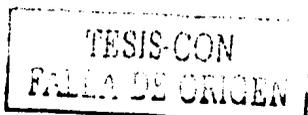
4.2. FORMAS DE ACREDITARLA.

El artículo 692 de la Ley de la materia establece en principio la regla general de que las partes pueden comparecer personalmente y en forma directa; o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Y en éste último supuesto, señala que la personalidad se acredita a través de carta poder o poder notarial, tal como se explica a continuación.

4.2.1. CARTA PODER.

Los supuestos en los cuales el apoderado puede acreditar su personalidad mediante carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta, son los siguientes:

⁶² JIMÉNEZ RAMÍREZ, Maximiliano et. al., Temario de Derecho Procesal del Trabajo, Editado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1985, p. 51.



1) Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física. Ello se entiende, en el caso del trabajador, porque no cuenta con los recursos económicos suficientes para acudir ante un notario para que elabore un poder notarial.

2) Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, a condición de que quien le otorga el poder esté legalmente autorizado para ello.

Cabe decir que la Ley Federal no exige mayores formalidades que deba tener la carta poder; si acaso, debe existir una precisión en cuanto al juicio de que se trata, a las partes; a la Junta; al número de expediente y a las facultades generales que se le otorgan al apoderado.

Como ejemplo de carta poder, citamos la siguiente:

CARTA PODER

México, D.F. a 5 de abril del 2003.

**H. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.
PRESENTE.**

Por éste conducto, la suscrita otorga a los **LICS. ANGEL MARTÍN PÉREZ APARICIO y HÉCTOR SÁNCHEZ MIRANDA**, mi poder amplio, cumplido y bastante para que a nombre y representación comparezcan conjunta o separadamente ante esa H. Junta, a efecto de que presenten formal demanda laboral en contra de la empresa **INGENIERÍA AVANZADA E INFORMÁTICA, S.A. DE C.V.** y/o de quien resulte ser propietaria o responsable de la fuente de trabajo ubicada en Calle Bahía de San Hipólito No. 56, Interior 304, Colonia Verónica Anzures, C.P. 11300, Delegación Miguel

Hidalgo, en México, Distrito Federal. Asimismo, para que prosigan el juicio laboral durante todas sus etapas e incidentes y hasta su total resolución, facultándolos sin limitación alguna, a cuyo fin se les confieren todas las prerrogativas que requieran cláusula especial, en términos de los artículos 2554 y 2587 del Código Civil para el Distrito Federal, y en general, para que actúen conforme a las instrucciones verbales que sobre el particular se les haya dado.

PODERDANTE

C. MARTHA GONZÁLEZ GALINDO.

APODERADOS

LIC. MARTÍN PÉREZ APARICIO LIC. HÉCTOR SÁNCHEZ MIRANDA.

TESTIGOS

C. ARMANDO LÓPEZ SUÁREZ. C. MARCOS REDONDO LEGARIA.

Cabe decir que el hecho de que los legisladores hayan permitido a los apoderados de las personas físicas acreditar su personalidad mediante carta poder es para evitarles a éstos gastos económicos mayores. Inclusive, en la práctica, casi siempre, por no decir que en todos los juicios, las personas físicas otorgan personalidad a sus apoderados mediante esta forma, excluyendo el poder notarial.

Es importante destacar que la Ley de la materia, siendo eminentemente proteccionista de la clase

trabajadora, dispone que las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas establecidas por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, cuando de los documentos que exhiban en juicio sean convincentes de que efectivamente se representa a la parte interesada.

Esto último impide que prosperen los incidentes de falta de personalidad hechos valer por los demandados, ya que por ejemplo, en el caso de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, muchas veces sucede que el apoderado que comparece en representación de este organismo y patrocinando a la actora, no aparece dentro de los apoderados señalados en la carta poder y sin embargo, la Junta tiene por acreditada dicha personalidad arguyendo que por el hecho de que en la carta poder se indica que se otorga poder a la PROFEDET, se entiende extensivo a cualquier persona que labore en dicho organismo.

4.2.2. PODER NOTARIAL.

Antes de exponer los casos en los cuales es necesario que los apoderados de las partes acrediten su personalidad mediante poder notarial, conviene explicar lo que es un poder notarial. Antes de ello, es pertinente tener presente lo que es un notario, ya que éste es el encargado de expedir tal documento.

Jorge Ríos Hellig afirma que el notario "es un particular especialista en materia jurídica que colabora

con el Estado en el desempeño de una función de importancia total en un sistema de derecho...".⁶³

Froylán Bañuelos considera que el notario "es el funcionario público, licenciado en derecho, que está investido de fe pública y, por consecuencia, facultado para autenticar y dar forma en los términos de ley, a los instrumentos en los que se consignent los actos y hechos jurídicos".⁶⁴

Según el parecer de Froylán Bañuelos, la fe pública "es el asentamiento que con carácter de verdad y certeza, prestamos a lo manifestado por aquello a quienes el Poder Público reviste de autoridad asignándoles una función (...) es la garantía que da el Estado de que determinados hechos que interesan al Derecho son ciertos. Los hechos que interesan al derecho son de varias clases: 1° Las normas jurídicas o actos creadores del Derecho; 2° Las resoluciones mediante las cuales el Poder Público somete un hecho determinado a la norma jurídica general; 3° Los actos de ejecución del Derecho estatuido o declarado en las normas o declarado en las resoluciones; y 4° Los hechos previstos en la norma jurídica general y de los cuales deriven derechos, obligaciones y sanciones".⁶⁵

Es como afirma Bernardo Pérez Fernández, "la garantía que da el Notario al Estado y al particular al determinar que el acto se otorgó conforme a derecho y que

⁶³ RÍOS HELLIG, Jorge, RÍOS HELLIG, Jorge, La Práctica del Derecho Notarial, 4ª ed., McGraw-Hill, México, 2000, p. 30.

⁶⁴ BAÑUELOS SÁNCHEZ, Froylán, Fundamentos del Derecho Notarial, 1ª ed., Sista, México, 1994. p. 109.

⁶⁵ BAÑUELOS SÁNCHEZ, Froylán, Op. cit., p. 116.

lo relacionado en él es cierto, proporcionando así seguridad jurídica".⁶⁶

De esta manera, concluimos que la fe pública notarial es una especie del género *fe pública*, consistente en la certeza y credibilidad jurídicas otorgadas por el notario a las partes que intervienen en el acto o hecho jurídico y a la sociedad misma, en el sentido de ser ciertos aquellos, dado que al notario les constó por sus sentidos.

Las anteriores consideraciones son importantes para efectos de determinar que el poder notarial que exhiba el apoderado de la parte que representa es auténtico y tiene plena validez.

Ahora bien, en cuanto al significado de *poder notarial*, cabe señalar que es la escritura pública en la cual el notario asienta el poder general o especial que otorgue una persona en favor de otra, para la realización de tal o cual acto de naturaleza jurídica.

Dicho poder es general cuando comprende la realización de actos de administración, de dominio y para pleitos y cobranzas; en tanto que es especial, cuando se otorga para llevar a cabo actos de dominio únicamente o cualquier otro en particular.

Es importante destacar que no es suficiente con exhibir un poder general para que se tenga por acreditada la personalidad en materia laboral, ya que es menester que

⁶⁶ PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo, Derecho Notarial, 9ª ed.,

en el mismo se establezca con claridad que se otorga para representar en materia laboral. A manera de ejemplo, citamos la parte conducente de un Poder General para Pleitos y Cobranzas y de Representación en Materia Laboral otorgado por el ISSSTE en favor de varias personas, que en su Cláusula Primera Señala:

"El Licenciado Jorge Gaviño Ambriz en su carácter de Delegado Regional del ISSSTE, otorga a favor de los señores (...) PODER GENERAL PARA PLEITOS Y COBRANZAS Y DE REPRESENTACIÓN EN MATERIA LABORAL, para que lo ejerciten conjunta o separadamente, con todas las facultades generales y aún las especiales que de acuerdo con la Ley requieran poder o cláusula especial, pero sin que se comprenda la facultad de hacer cesión de bienes, en los términos del primer párrafo del artículo dos mil quinientos cincuenta y cuatro del Código Civil para el Distrito Federal y de sus correlativos de los Códigos Civiles vigentes de los demás Estados de la República Mexicana".

Como podemos ver, en el citado poder se enfatiza que, aparte de otorgarse para pleitos y cobranzas, es en representación en materia laboral, con lo cual se evitan posibles objeciones a la personalidad de los comparecientes.

Dicho lo anterior, a continuación planteamos los casos en que se requiere acreditar la personalidad a través de un poder notarial y que son los siguientes:

1) Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, aunque es optativo y generalmente en la práctica no se utiliza.

2) Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, es decir, como persona que tiene capacidad de decisión, administración y ejecución, deberá exhibir el testimonio notarial que así lo acredite. De acuerdo al artículo 25 del Código Civil para el Distrito Federal, son personas morales (o mejor dicho jurídico-colectivas):

- I. *La Nación, el Distrito Federal, los estados y, los municipios;*
- II. *Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley;*
- III. *Las sociedades civiles o mercantiles;*
- IV. *Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal;*
- V. *Las sociedades cooperativa y mutualistas; y*
- VI. *Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquier otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidos por la ley.*
- VII. *Las personas morales extranjeras de naturaleza privada, en los términos del artículo 2736.*

3) Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos

testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello.

Aunque aparentemente este supuesto es el mismo al referido en el inciso 2, no es lo mismo, ya que en este caso la persona que representa al ente jurídico-colectivo lo hace únicamente en calidad de apoderado, es decir, con la atribución de defender los intereses de su representado en el juicio laboral.

Únicamente como acotación, diremos que, en el caso de los representantes de los sindicatos acreditan su personalidad con la certificación que les extiende la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato.

4.2.3. MOMENTO PROCESAL EN QUE DEBE ACREDITARSE.

La personalidad deben acreditarla el actor y el demandado en la audiencia de ley, es decir, en la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Ofrecimiento y Admisión de Pruebas, etapa en la cual el actor, previo a ratificar, modificar o adicionar su escrito inicial de demanda, debe acreditar su personalidad con base en la Carta Poder o Poder Notarial que debió anexar a su escrito de queja, solicitando le sea reconocida la misma por la Junta.

En el caso del demandado, sucede igualmente, ya que antes de reproducir y ratificar su escrito de contestación de demanda, debe acreditar su personalidad exhibiendo en

ese momento la carta poder o el poder notarial con base al cual acredite aquella, haciendo notar que en el caso de que exhiba poder notarial, debe exhibirlo en original o copia certificada y en copia simple, a efecto de que la primera se agregue a los autos, surtiendo sus efectos legales correspondientes y la segunda se le devuelva al interesado para los fines que juzgue convenientes.

Una vez que ha concluido la etapa de demanda y excepciones, la Junta tiene a obligación de proceder al reconocimiento de la personalidad del actor y del demandado, en los términos de los documentos exhibidos. Una vez realizado esto, las partes ya no están obligadas a acreditar nuevamente su personalidad, puesto que la misma ya está reconocida en autos, por lo que no tienen que volver a exhibir carta poder o poder notarial alguno.

Ahora bien, puede darse el caso que sean varios los apoderados que representen a una de las partes, y que sin embargo la Junta únicamente le haya reconocido la personalidad al que compareció a la audiencia respectiva, y acontezca que dicho apoderado no puede comparecer en otra ocasión, haciéndolo otro de los apoderados que constan en la carta poder o en el poder notarial según corresponda. En este caso, el apoderado que comparece y que no tiene reconocida personalidad, está obligado a hacerlo y a solicitar a la Junta que se le reconozca en términos del instrumento notarial o carta poder que obra en los autos del juicio de que se trate.

Asimismo, puede ocurrir que el procedimiento laboral se encuentre en la etapa de desahogo de pruebas. Independientemente de ello, el apoderado que comparezca y

que no tenga acreditada ni reconocida personalidad, debe solicitarlo, pues de no hacerlo, no podrá tomar parte en la diligencia respectiva.

4.2.4. INCIDENTE DE FALTA DE PERSONALIDAD.

Durante la substanciación del procedimiento laboral pueden surgir cuestiones litigiosas distintas de la principal, que en algunos casos amerita su resolución inmediata antes de continuar con el procedimiento y en otras no es necesario, y que son los Incidentes, los que a continuación definimos.

Rafael de Pina y José Castillo Larrañaga dicen que "en su acepción procesal, bien se estime derivada del latín "incido, incidens" (conocer, cortar, interrumpir, suspender) o del verbo "cederé" y la preposición "in" (caer en, sobrevenir) se expresa la cuestión que surge de otra considerada como principal, que evita ésta, la suspende o interrumpe y que cae en o dentro de esta otra o que sobreviene con ocasión de ella".⁶⁷

Doctrinalmente, José Becerra Bautista dice que los incidentes "son pequeños juicios que tienden a resolver controversias de carácter objetivo que tienen relación inmediata y directa con el asunto principal".⁶⁸ Esta definición nos permite entender que en el incidente también se ventila una controversia entre las partes que debe ser resuelta por el juzgador, la cual está vinculada

⁶⁷ PINA, Rafael de y CASTILLO LARRAÑAGA, José, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, S.A., 23ª ed., México, 1997, p. 371.

⁶⁸ BECERRA BAUTISTA, José, El Proceso Civil en México, 16ª ed., Porrúa, México, 1999, p. 277.

directamente con la *litis* principal. En el caso del tema que nos ocupa, la controversia principal radica en que el juez resuelva si hay delito, si el procesado es delincuente y la sanción a aplicar, en tanto que la cuestión incidental que puede surgir es precisamente la relativa al otorgamiento de la libertad provisional bajo caución al inculpado, mientras se sigue el proceso. En suma, el proceso es el continente y el incidente parte del contenido.

Andrés de la Oliva Santos comenta que "Incidente es el procedimiento o conjunto de actos necesarios para sustanciar un cuestión incidental, esto es, aquella que, relacionada con el objeto del proceso, se suscita sobre asuntos conexos con dicho objeto o sobre la concurrencia de presupuesto del proceso o de sus actos".⁶⁹ La noción de procedimiento a que alude este tratadista es importante destacar, porque el incidente también se consta de una serie de actos unidos y concatenados, revestidos de la formalidad legal.

Con apoyo en las anteriores definiciones, podemos concluir que el incidente es una cuestión litigiosa que surge durante la secuela procedimental, en forma accesorio a la controversia principal y original, la cual tiene una substanciación diversa.

Carlos Arellano García afirma que los elementos de los incidentes son los siguientes:

⁶⁹ OLIVA SANTOS, Andrés de la, Vid. "Incidentes", Diccionario Jurídico Espasa, Espasa, Madrid, 1999, p. 512.

a) El incidente es una cuestión porque es un problema o materia de discusión. Hay una pugna de pretensiones diversas entre los que, en su calidad de sujetos del proceso tienen en trámite una controversia.

b) La cuestión es controvertida, por lo menos en potencia pues, se requiere conocer el punto de vista de la parte contraria, la cual puede oponerse o aceptar parcialmente la pretensión que se ha hecho valer en el incidente.

c) Debe surgir dentro de un proceso, respecto del cual tendrá un carácter accesorio.

d) No es la cuestión principal que se debate, sino que sólo gira alrededor de ella, pues guarda relación con ésta.⁷⁰

La Ley Federal del Trabajo contempla en su artículo 762 los siguientes Incidentes, a saber:

- I. Nulidad;
- II. Competencia;
- III. Personalidad;
- IV. Acumulación;
- V. Excusas.

Dichos Incidentes son considerados por la Ley Federal del Trabajo como de previo y especial

pronunciamiento, entendiéndose por esto "aquél que suspende la tramitación del proceso hasta en tanto se resuelve...".⁷¹ Tal situación se entiende, ya que por ejemplo sería absurdo que si el apoderado de una de las partes promueve incidente de personalidad, la Junta prosiguiera con el procedimiento sin atenderlo y que al momento de resolver se limitara a decir que carecía de personalidad el apoderado de una de las partes.

Para efectos de nuestra investigación únicamente nos interesa referirnos al Incidente de Personalidad, el cual puede sustentarse en diversos supuestos, a saber:

a) Que el apoderado de una de las partes carezca de las facultades para representar en juicio a su cliente, ya sea porque no se hubiere exhibido la carta poder o porque en el mismo no se le hayan dotado de las facultades necesarias para representarlo en el juicio laboral.

b) Porque en la carta poder o en el poder notarial no aparezca el nombre de la persona que se ostenta como apoderado y por tanto no se entiende que se le haya conferido poder alguno.

c) Que la carta poder no haya sido firmada por el poderdante o por los apoderados, en cuyo caso, se entenderá no conferido ni aceptado poder alguno.

⁷⁰ ARELLANO GARCÍA, Carlos, Derecho Procesal Civil, 7ª ed., Porrúa, México, 2000, p. 129.

⁷¹ TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo. Comentario, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, 73ª ed., Porrúa, México, 1994, p. 376.

d) Porque no exhiba en juicio el testimonio notarial que acredita la personalidad del apoderado.

Cuando se promueve el Incidente dentro de una audiencia o diligencia, se substanciará y resolverá de plano, oyendo a las partes para que el actor incidentista haga las manifestaciones en las cuales sustenta la procedencia del Incidente de Personalidad, ofreciendo las pruebas que sean menester; mientras que el demandado argumenta la improcedencia del mismo, ofreciendo los medios probatorios para tal fin.

Hecho lo anterior, en la misma audiencia la Junta resuelve sobre la procedencia o no del Incidente planteado, continuándose con el procedimiento.

Es importante la resolución que dicte la Junta acerca del Incidente de Personalidad puesto que, por ejemplo, si se declara procedente la falta de personalidad del apoderado de la parte demandada, se tendrá por no hecha ninguna manifestación en la audiencia, teniéndosele por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho para ofrecer pruebas.

No obstante, cabe aclarar que el actor o el demandado pueden otorgar poder en la misma audiencia mediante comparecencia o sustituir a su apoderado.

Asimismo y para concluir con el presente Capítulo, cabe señalar que el demandado puede oponer el Incidente de Falta de Personalidad desde su escrito de contestación, ratificándolo ante la autoridad laboral.

CAPÍTULO QUINTO

LA POSIBILIDAD DE QUE CUALQUIER PERSONA, SIN NECESIDAD DE SER LICENCIADO EN DERECHO, PUEDA LITIGAR EN MATERIA LABORAL Y LOS PROBLEMAS QUE SE DERIVAN DE ELLO.

Mucho se ha dicho que el Derecho laboral debe ser protector de la clase trabajadora, ya que ha sido una conquista ardua y de muchos años, pero, precisamente por ello es que quienes defienden a los trabajadores deben ser Licenciados en Derecho, que son los profesionistas más aptos para interpretar adecuadamente el sentido de las normas jurídicas y aplicarlas al caso en particular, resolviendo satisfactoriamente y con pleno apego a derecho la controversia laboral.

Sin embargo, en el caso de México no se requiere tener la Licenciatura en Derecho y por consiguiente, cédula profesional para litigar en materia laboral, situación que francamente nos parece incomprensible y carente de toda lógica jurídica, pues siendo la clase trabajadora, en general, ignorante de sus derechos laborales, requiere del profesional en la materia, del que pueda defender su causa con pleno conocimiento de la ciencia del Derecho, que es tan compleja, particularmente de la laboral.

Tal situación provoca en la práctica diversos problemas, no sólo para los trabajadores y los patrones, sino también para los que son y los que aspiramos a ser Licenciados en Derecho, tal como lo explicamos en los siguientes apartados.

5.1. RAZONES QUE JUSTIFICAN LA NO EXIGENCIA DE LA CEDÚLA PROFESIONAL DE LICENCIADO EN DERECHO PARA ACREDITAR LA PERSONALIDAD JURÍDICA EN MATERIA LABORAL.

Para entender la magnitud de la problemática a tratar en el presente Capítulo, debemos partir del conocimiento de lo que implica ser un profesional del derecho, las reglas éticas por las cuales se rige y la relación que debe observar frente a su cliente, a su rival y al juez o en el caso que nos ocupa a los miembros de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El ser profesional implica "una la actividad personal, puesta de una manera estable y honrada al servicio de los demás y en beneficio propio, a impulsos de la propia vocación y con la dignidad que corresponde a la persona humana".²

Del concepto referido se desprenden varios aspectos a resaltar acerca de lo que implica ser "profesional", en cuanto a los Licenciados en Derecho.

a) La vocación.

La elección de una profesión debe ser tomada con entera libertad por el individuo, acorde a sus intereses, capacidad, valores que persiga, entre otros, no dejándose influenciar por opiniones ajenas. En el caso de las personas que elijan la profesión de la abogacía necesitan tener bien presentes la función y finalidad social de la misma, que les permita desempeñar correctamente su profesión.

En el caso de quienes ejercen la abogacía sin tener una título en derecho ni cédula profesional en la Licenciatura en Derecho y que ni siquiera son pasantes en la materia, cabría preguntarse si realmente tienen una vocación para ejercer dignamente tal disciplina social y consideramos que la respuesta es negativa, ya que implica una aptitud especial, innata para el desempeño de la misma y no inspirada en el único deseo de obtener un medio para obtener dinero únicamente, como suele suceder con los "coyotes", quienes ofrecen sus servicios clandestinamente, a escondidas, como haciendo algo malo y denigrando de paso la Licenciatura en Derecho, ya que los que estudiamos esta carrera somos profesionistas y no tenemos por qué estar a la entrada de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje ofertando supuestos servicios profesionales de abogacía, como quien ofrece fruta en los mercados a los marchantes.

b) La finalidad.

El fin de toda profesión siempre debe ser de servicio a la sociedad en variadas formas, verbigracia: el doctor, brindando atención médica a las personas para que estas tengan salud; el ingeniero, elaborando planos para la construcción y crecimiento de la urbe; y el Licenciado en Derecho cooperando en la búsqueda de la justicia y la equidad con base en la aplicación de la ley, logrando así la armonía y paz sociales.

Sin embargo, en el caso de los pseudoabogados a que nos hemos venido refiriendo, al no contar con la vocación

⁷² SODI PALLARES, Fernando, Introducción a la Ética, 17ª ed., Esfinge,

propia de quienes son Licenciados en Derecho y que han tenido la formación ética para ello en el *Alma Mater*, el fin de la profesión se desvirtúa, convirtiéndose en una actividad que cualquiera puede realizar con un mínimo de conocimientos en la materia, olvidándose de los fines loables que persigue la profesión que hemos elegido los profesionistas del Derecho.

c) El propio beneficio.

El hecho de ser profesionista en la materia no significa que se va a regalar el trabajo; por el contrario, tiene derecho el abogado, el doctor, el arquitecto, la enfermera, etcétera, a cobrar sus honorarios, que sean justos, acordes a los aranceles existentes o a la práctica habida.

Sin embargo, más que el beneficio económico es la satisfacción interna del deber cumplido; de lograr hacer un bien a la sociedad mediante el ejercicio de la profesión elegida;

No obstante, en el caso de quienes ejercen el "coyotaje", únicamente les interesa el interés económico, es decir, allegarse de asuntos en la forma descrita con antelación y solucionarlos rápidamente para obtener una ganancia de la misma forma. No les interesa poner todo su empeño y escaso conocimiento que tengan en el patrocinio de sus clientes; solo ganar y ganar dinero.

Lo más paradójico del caso es que los "coyotes" cobran honorarios como si fueran verdaderos Licenciados en Derecho; como si hubieran tenido que estudiar en las aulas y sacrificar tiempo, dinero y esfuerzo; como si tuvieran un código ético obtenido de la enseñanza superior. Lo peor es que sus patrocinados no saben que quien los representa no es un Licenciado en Derecho, pues de ser así, probablemente no pondrían en sus manos su asunto o en el mejor de los casos, les pedirían que les cobraran menos honorarios y éstos no tendrían más remedio que hacerlo.

d) Capacidad del profesionista.

Esta se orienta en dos sentidos a saber: por un lado, la capacidad intelectual, la cual se traduce en una preparación de índole teórica y práctica, que se adquiere con el estudio constante dentro y fuera de la escuela y el cúmulo de experiencias; y por el otro, una capacidad moral, referida a los valores morales que observa el profesionista en el ejercicio de su actividad, que se traducen en una dignidad, seriedad, responsabilidad y honestidad. Y ambas capacidades son fundamentales para que realmente pueda decir que alguien es un profesionista.

En tal virtud, la actividad del Licenciado en Derecho se rige por sólidos principios éticos, que le permitan dar cabal cumplimiento a los cometidos que persigue su profesión, como lo constituyen: la honestidad, la lealtad, la justicia, etc.

Y por lo que compete a los "pseudoabogados", su capacidad cognoscitiva del derecho es cuestionable, ya que

al no haber estudiado la Carrera, no poseen los conocimientos necesarios para que se complementen con la práctica. Y en torno a la capacidad moral, la misma es cuestionable, igualmente, por las razones que ya hemos venido refiriendo y que para no ser redundantes las tenemos por reproducidas.

VALORES ÉTICOS DE LA ABOGACÍA.

Las profesiones existentes en México y particularmente el Derecho, se rige moral y deontológicamente por una serie de valores y principios inmersos en los mandamientos y decálogos que diversos autores han establecido y que constituyen valores en base a los cuales el abogado debe encaminar su actuar.

Dado que revisten una gran profundidad y sentido filosófico, es por lo que a continuación se citan y comentan algunos de los más importantes.

MANDAMIENTOS DEL ABOGADO (POR EDUARDO J. COUTURE).

1. ESTUDIA.- El derecho se transforma constantemente. Si no sigues sus pasos, serás cada día un poco menos abogado.

2. PIENSA.- El derecho se aprende estudiando, pero se ejerce pensando.

3. TRABAJA.- La abogacía es una ardua fatiga puesta al servicio de la justicia.

4. LUCHA.- Tu deber es luchar por el derecho; pero el día que encuentres en conflicto el derecho con la justicia, lucha por la justicia.

5. SE LEAL.- Leal para con tu cliente, al que no debes abandonar hasta que comprendas que es indigno de ti. Leal para con el adversario, aun cuando él sea desleal contigo. Leal para con el juez, que ignora los hechos y debe confiar en lo que tú dices; y que, en cuanto al derecho, alguna que otra vez, debe confiar en el que tú le invocas.

6. TOLERA.- Tolera la verdad ajena en la misma medida en que quieres que sea tolerada la tuya.

7. TEN PACIENCIA.- El tiempo se venga de las cosas que se hacen sin su colaboración.

8. TEN FE.- Ten fe en el derecho, como el mejor instrumento para la convivencia humana; en la justicia, como destino normal del derecho; en la paz, como substitutivo bondadoso de la justicia; y sobre todo, ten fe en la libertad, sin la cual no hay derecho, ni justicia, ni paz.

9. OLVIDA.- La abogacía es una lucha de pasiones. Si en cada batalla fueras cargando tu alma de rencor, llegará un día en que la vida será imposible para ti. Concluido el combate, olvida tan pronto tu victoria como tu derrota.

10. AMA A TU PROFESIÓN.- Trata de considerar la abogacía de tal manera que el día en que tu hijo te pida

consejo sobre su destino, consideres un honor para ti proponerle que se haga abogado.

En resumen, los mandamientos y decálogos del abogado son verdaderos paradigmas a través de los cuales debe el abogado normar su conducta, para poder tener derecho a ser nombrado como tal, y constituirse en un servidor del derecho y la justicia, y no un simple pseudoabogado o como vulgarmente se dice "coyote".

DEBERES DEL ABOGADO.

En otro orden de ideas, cabe decir que el abogado requiere cumplir una serie de deberes que lo vuelvan apto para el desempeño de su función y cumplimiento de los fines que como servidor de la justicia tiene encomendados.

Dichos deberes se traducen en una serie de exigencias de carácter intelectual y moral que debe satisfacer. Por lo que respecta a los primeros, debe siempre estudiar, tal como lo indica el mandamiento primero de Couture, el cual prescribe lo siguiente: "El derecho se transforma constantemente. Si no sigues sus pasos, será cada día un poco menos abogado". Es decir, el profesionista que elija la carrera de abogado debe actualizar sus conocimientos en la materia, a la par de los cambios que en el derecho se operen, pues de lo contrario los conocimientos que se tengan serán obsoletos y no responderán a las exigencias sociales.

Otro deber del abogado para consigo mismo lo constituye el pensar el derecho, a la vez de estudiarlo, ya que sólo así podrá interpretar debidamente el espíritu de la ley y resolverá de la mejor manera los asuntos que se le planteen.

De igual modo, el abogado tiene que ser honesto consigo mismo para poder serlo con los demás y particularmente en el ejercicio de su profesión con sus clientes, colegas y jueces. Este valor resulta muy vasto, puesto que encierra a la lealtad, responsabilidad, fidelidad, confiabilidad, entre otros.

La búsqueda de la verdad es otro de los deberes del hombre para consigo mismo. Esta adquiere una importancia capital en los abogados, ya que la profesión de la abogacía tiene como fin último el conocimiento de la verdad y la preponderancia de ésta sobre todas las cosas, inclusive sobre la propia ley.

En resumidas cuentas, los deberes del abogado para consigo mismo tienden al perfeccionamiento de éste, primero como ser humano y seguidamente como paladín de la justicia y del derecho. Es una tarea ardua y que exige de grandes sacrificios por parte del abogado, por lo que es importante que de antemano y antes de elegir tal profesión, el aspirante tenga un pleno conocimiento de los altos valores morales que persigue la abogacía; y además una sólida preparación ética.

En lo tocante a los deberes del abogado para con su profesión, se expresan en varios rumbos, que a continuación se establecen:

a) Dignificar la profesión.

En éstos tiempos en los cuales la abogacía se encuentra desprestigiada y vilipendiada por la sociedad, motivada por malos pseudoabogados, que en su afán de obtener fama y fortuna, han convertido la administración de justicia en un negocio al servicio del mejor postor. Por tanto, los verdaderos abogados deben de trabajar y luchar por que prevalezca el derecho y sobre todo la justicia.

b) Tener fe en el derecho.

Con frecuencia sucede en la práctica que los abogados no tienen la convicción que su profesión coadyuva a la realización de la justicia, de la paz social y de los principales valores del hombre, censurándola y cuestionando su eficacia, sin reparar un momento que le corresponde a ellos la realización de tan nobles fines. Ya lo dice Couture en su octavo mandamiento: "Ten fe en el derecho, como el mejor instrumento para la convivencia humana; en la justicia, como destino normal del derecho; en la paz, como sustitutivo bondadoso de la justicia; y sobre todo, ten fe en la libertad, sin la cual no hay derecho, ni justicia, ni paz".

c) Amar a la profesión.

Este deber nace como justa correspondencia a todas las satisfacciones y beneficios intelectuales, materiales y

éticos que el abogado obtiene de su profesión y a su realización como ser humano. Así lo pone de manifiesto en su décimo mandamiento Couture al señalar: "Trata de considerar la abogacía de tal manera que el día en que hijo te pida consejo sobre su destino, consideres un honor para ti proponerle que se haga abogado".

Puede afirmarse que los deberes del abogado para con su profesión deben manifestarse en un esfuerzo por tratar de aportar su capacidad y esfuerzos a la realización de los valores éticos que persigue la abogacía y en un compromiso con la sociedad, la justicia y la libertad, que ayude a darle el sitio que merece la profesión de referencia.

LAS DIVERSAS RELACIONES ENTABLADAS POR EL ABOGADO.

A) CON LA SOCIEDAD.

El abogado, como profesionista, servidor de la justicia y defensor de los más grandes ideales del hombre, encamina toda su actividad y sapiencia al servicio de la sociedad, que lo vió forjar y que ahora tiene depositadas en él sus esperanzas de que su función contribuya a solidificar los cimientos de ésta y coadyuve a su paz y desarrollo. Esto ha quedado plasmado en diversas normas éticas, que a continuación se citan.

El artículo 1º del Código de Etica Profesional de la Barra Mexicana de Abogados, prescribe lo siguiente: "El abogado ha de tener presente que es un servidor del derecho y un coadyuvante de la justicia; y que la esencia de su

deber profesional es defender diligentemente y con estricto apego a las normas morales, los derechos de su cliente".⁷³ Resulta interesante este precepto, puesto que deja en claro que el abogado nunca debe olvidar que sus servicios debe enfocarlos al servicio del derecho y la justicia; poniendo todos sus conocimientos y esfuerzos a la defensa de quien patrocine.

Asimismo, el abogado, por la función y repercusión sociales que tiene, debe observar una conducta intachable, tanto en el desempeño de su actividad, como en su vida privada, para así ganarse el respeto y la confianza del cliente y de la sociedad. Puesto que, a contrario sensu, una persona que lleva una vida social licenciosa y desacreditada moralmente, es difícil que atienda diligentemente los asuntos de quienes soliciten sus servicios.

Otro aspecto que es importante destacar es el concerniente a la rectitud del abogado. Cuantas veces no se ha escuchado decir que vale más un hombre que sea honesto y probo, a otro que sea sabio. Y ésto más que nunca alcanza una trascendencia en tratándose de los abogados o de los jueces, puesto que la sabiduría se puede adquirir con el tiempo, a base de estudios, pero cuando se carece de principios éticos que normen la conducta de los hombres, es más difícil que éstos los adquieran.

Por ello, el maestro Osorio comenta que "En el abogado la rectitud de la conciencia es mil veces más importante que el tesoro de los conocimientos... Primero es

⁷³ GUERRERO, Euquerio, Algunas consideraciones de ética profesional para

ser bueno, luego ser firme, después ser prudente; la ilustración viene en cuarto lugar; la pericia en el último".⁷⁴ Este pensamiento refuerza lo dicho en el párrafo anterior.

Lo que tampoco debe perderse de vista es que el ser sabio o contar con mayores conocimientos puede resultar contraproducente cuando se utilizan de forma deshonestamente. Así las cosas, Calamandrei considera que "En el Juez no cuenta la inteligencia; le basta poseer la normal para poder llegar a comprender, como encarnación del hombre medio, lo que todos entienden; importa, sobre todo, la superioridad moral, la cual debe ser tan elevada en el Juez, que llegue hasta a perdonarle al Abogado que sea más inteligente que él".⁷⁵

En el orden de ideas expuestas, es de afirmar que cuando una persona solicite los servicios de un abogado que lo patrocine en un determinado asunto, éste, antes de proceder a aceptar el patrocinio, debe cerciorarse plenamente que se trata de una cuestión limpia, en el que no están en juego situaciones contrarias a la moral, al derecho o a la justicia, que en un momento dado pudieran ocasionar que el abogado traicionara sus deberes. Sobre el particular, el Código de Etica Profesional de la Barra Mexicana señala que el abogado al aceptar el patrocinio de un cliente: "Debe prescindir de su interés personal y cuidar que no influyan en su ánimo el monto pecuniario del negocio, ni el poder o la fortuna del adversario. No aceptará un asunto en que haya de sostener tesis contrarias

abogados, 5ª Edición, Porrúa, México, 1991, p. 17.

⁷⁴ GUERRERO, Euquerio, Op. Cit., p. 18.

⁷⁵ Idem.

a sus convicciones, inclusive en la forma de plantearlo o desenvolverlo, o en caso de que pudiera ver menoscabada su independencia por motivos de amistad, parentesco u otros...".⁷⁶

Por otra parte, Couture en su mandamiento tercero señala que: "La abogacía es una ardua fatiga puesta al servicio de la justicia". Sobre ésto, es importante hacer notar que durante la formación profesional del estudiante de derecho y futuro abogado, debe inculcarse en éste la idea de que el derecho no es un instrumento para aquilatar riquezas y fama; que no basta con los conocimientos teóricos adquiridos dentro de la aula mater, sino por el contrario, el ser un buen abogado implica prepararse día con día, esforzándose en ejercer su profesión en base a principios de rectitud y justicia; y que la mejor recompensa que puede obtener es la satisfacción de cumplir cabalmente con la función social que tiene encomendada.

Otro de los principios rectores de la actividad social del abogado es la relativa a que debe ser defensor de la ley y soldado de la libertad. A éste respecto, personalmente estimo que más que ser defensor de la ley, el abogado debe luchar por la justicia, toda vez que no siempre aquella plasma éste principio fundamental del hombre. Inclusive, el maestro Couture, en su mandamiento cuarto ilustra sobre éste tópico, al señalar que: "Tu deber es luchar por el derecho; pero el día en que encuentres en conflicto el derecho con la justicia, lucha por la justicia".

⁷⁶ GUERRERO, Euquerio, op. cit., p. 19.

Cabe agregar que la libertad implica uno de los derechos naturales del hombre, que todo ordenamiento jurídico y estado de derecho que se precie de serlo debe respetar. Luego entonces, el que el abogado asuma el papel de defensor de la libertad, conlleva para éste varios aspectos: primeramente, la no sujeción a intereses opuestos a la justicia y a la moral; una plena convicción de que aquella es el marco dentro del cual se pueden realizar todas las aspiraciones humanas. En otras palabras, el abogado debe "... tener fe en la libertad, sin la cual no hay Derecho, ni Justicia, ni Paz".

Afortunadamente en nuestro país, nuestro sistema jurídico garantiza en diversas disposiciones el derecho a la libertad, limitándola en los casos en que se pone en peligro la seguridad y paz sociales, o los derechos de terceros; por lo cual puede afirmarse que existe el marco propicio dentro del cual el abogado puede desenvolverse y dar cumplimiento a los fines antes apuntados.

Por último, el abogado debe preocuparse por actualizar sus conocimientos jurídicos, puesto que tomando en cuenta que la sociedad es dialéctica, en virtud de que no permanece estática, sino por el contrario, sus instituciones, ideas, costumbres, etc., cambian con devenir del tiempo y por lo mismo, el Estado debe adecuar los ordenamientos normativos a la realidad circundante. Por ello, el abogado que se limita a conservar únicamente los conocimientos adquiridos durante su etapa formativa, sin estar a la par de las transformaciones jurídicas operadas,

quedará rezagado en relación a otros e imposibilitado para patrocinar debidamente al cliente.

B) CON EL JUEZ.

Aún cuando en el tema que nos ocupa la relación se entiende en todo caso con el Presidente de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que a continuación explicamos en cuanto a la relación del abogado con el juez tiene aplicación por analogía, ya que ambos ejercen una labor jurisdiccional.

Hecha la aclaración, vale señalar que los deberes del abogado para con el juez se traducen en muchos rubros: la lealtad, el respeto, etc. Con relación al primero, el maestro Couture, en su mandamiento quinto, al hablar de la lealtad estima lo siguiente: "Hay que ser leal. Leal para con el juez, que ignora los hechos, y debe confiar en lo que tú le dices; y que, en cuanto al derecho, alguna que otra vez, debe confiar en el que tú invocas".

Analizando lo anterior, la lealtad con respecto a los hechos, implica que el abogado en sus escritos que dirija al juez, debe narrar aquellos en la forma en que ocurrieron realmente, sin falsear ni inventar aquellos, rasgo característico de abogados inescrupulosos. Y lo mismo debe ocurrir con el derecho que invoque el abogado. Es decir, no debe alterar en beneficio de su cliente, los fundamentos jurídicos en que apoye sus hechos y pretensiones; así como invocar preceptos jurídicos inexistentes. En éste sentido, la regla segunda de las

⁷⁷ GUERRERO, Euquerio, op. cit., p. 25.

normas de Etica de la Federación Argentina de Colegios de Abogados ordena:

"No formular afirmaciones o negaciones inexactas, ni efectuar en sus escritos citaciones tendenciosamente incompletas, aproximativas o contrarias a la verdad".⁷⁸ Lamentablemente, en la práctica diaria sucede lo contrario, verbigracia: cuando un abogado transcribe una jurisprudencia, suprimiendo palabras a la conveniencia de los intereses de su cliente, o simplemente inventándola.

Sin embargo, los abogados que actúan en forma desleal, a final de cuentas y gracias a las pruebas y todo lo acontecido a lo largo del juicio, quedan al descubierto aquellos, encontrándose en una situación de desprestigio frente al juez.

Por lo que se refiere al respeto, Angel Ossorio estima que el abogado debe guardarlo al juez, ya que es una muestra de un respeto a sí mismo. En el mismo tener, el Código de Etica Profesional de la Barra Mexicana preceptúa que: "Debe el abogado guardar respeto a los Tribunales y Otras Autoridades y ha de apoyarlos siempre que injustamente o en forma irrespetuosa se les ataque, o se falte al acatamiento que mande la ley".⁷⁹

El abogado debe evitar dirigirse al juez en sus escritos de manera grosera, sarcástica u ofensiva. De igual manera, proferir ataques únicamente por el hecho de que no resolvió favorablemente a sus intereses.

⁷⁸ GUERRERO, Euquerio, Op. Cit., p. 26.

⁷⁹ Ibidem, p. 27.

Otras formas en las cuales se ofende comúnmente al juez es ofreciéndole dádivas o cohechándolo. "El abogado que en el ejercicio de su profesión coheche a un funcionario público o Auxiliar de la Administración de Justicia, faltará gravemente al honor y a la Etica Profesional". (Código de Etica de la Barra Mexicana).⁸⁰

Aunque cabe prevenir que frente al respeto y lealtad que el abogado debe observar siempre frente al juez, éste debe siempre procurar apartarse de la influencia o de la amistad, que pudieran incidir en el sentido de sus fallos. Además deben analizar hasta que punto deben aceptar un presente que aquellos le obsequien y en que momento debe rechazarlo por considerar que se trata de un soborno.

El hecho de que el juez tenga un carácter de autoridad y por lo mismo, goce de facultades decisorias, no es óbice para que en su trata con las partes y abogados tenga un comportamiento bondadoso, cortés y con profundo sentido de relaciones humanas.

Otro aspecto que vale pena estudiar es el concerniente a la amistad que tienen los abogados y los jueces. Partiendo de la base que el juez es un ser sociable al igual que las demás personas, y que por ende, requiere de establecer vínculos amistosos, se infiere que no se le debe prohibir a aquel tal cosa. Lo que si debe evitarse a toda costa es que el abogado se valga de tal influencia para obtener una resolución favorable; o también frecuentar lugares que son inapropiados para fomentar tales vínculos (bares). Por tal razón, el Código de Etica Profesional de

⁸⁰ GUERRERO, Euquerio, Op. Cit., p. 27.

la Barra Mexicana dispone que: "es deber del abogado no tratar de ejercer influencia sobre el juzgador, apelando a vínculos políticos o de amistad, usando de recomendaciones o recurriendo a cualquier otro medio que no sea el convencer con razonamientos".⁸¹

Sin embargo, hay que apuntar que en el caso en que el abogado tenga conocimiento de que el juez está actuando en forma deshonesto e ilegal, debe denunciarlo ante las autoridades correspondientes, denunciándolo ante el Colegio que corresponda; y en éste sentido, los Colegiados de Abogados asumen un papel preponderante, ya que vigilan las actividades de los jueces y denuncian el comportamiento indebido de éstos.

Para finalizar éste punto y resaltar el papel del juez, es pertinente transcribir el siguiente pensamiento de Calamandrei: "A mi padre, que era abogado, le escuché, en los últimos días de su vida, estas palabras tranquilizadoras: las sentencias de los jueces son siempre justas. En 52 años de ejercicio profesional, ni una vez he tenido que lamentarme de la justicia. Cuando he ganado un asunto, ha sido porque mi cliente tenía razón; cuando lo he perdido, ha sido porque la razón la tenía mi adversario".⁸²

Con éstas frases tan lindas, el maestro Calamandrei destaca la importancia que tienen los jueces como representantes de la honestidad, de la justicia y sobre todo, como paladines de la paz social y de la libertad del hombre.

⁸¹ GUERRERO, Euquerio, op. cit., p. 27.

⁸² GUERRERO, Euquerio, op. cit., p. 30.

D) CON EL COLEGA.

Otro de los aspectos en los cuales adquiere una gran importancia la ética es en la relación existente entre el abogado y sus colegas. Así lo han considerado varios mandamientos expuestos por Couture, tales como el 5° el cual versa: "Sé leal para con el adversario aun cuando él sea desleal contigo"; o el 6° que indica: "Tolera la verdad ajena en la misma medida en que quieras sea tolerada la tuya".

Lo anterior requiere una gran nobleza y honestidad por parte del abogado. La primera, en virtud de que resulta difícil para un abogado el que actúe con honestidad cuando su adversario así no lo ha hecho. Pero también honestidad, pues con frecuencia ocurre que el abogado considera que siempre tiene la razón, lo cual resulta falso. Por ende, es preciso que sea más humilde y reflexione que siempre es bueno aceptar cuando se cometen errores y reconocer que el colega está en lo cierto y que le asiste el derecho y la razón. Estas son muestras de lealtad.

De no actuarse en la forma planteada, y "si a la astucias del contrario y a sus deslealtades, correspondiéramos con otras astucias y deslealtades, el juicio ya no sería la lucha de un hombre honrado contra un pillo, sino la lucha de dos pillos",⁸³ lo que iría en detrimento de la administración de justicia y del prestigio de los abogados.

⁸³ GUERRERO, Euquerio, Op. Cit., p. 32.

Otro de los aspectos que deben prevalecer en la relación del abogado con sus colegas es la fraternidad. La regla 44 de las Normas de Etica de Argentina resalta tal cuestión al indicar que: "Debe respetar en todo momento la dignidad del colega, proscribiendo a éste respecto las expresiones hirientes y las insinuaciones malévolas.

Debe impedir toda maledicencia del cliente hacia su anterior Abogado ó hacia el patrocinante de su adversario. La confianza, la lealtad, la benevolencia, deben constituir la disposición habitual hacia el colega, al que debe facilitarse la solución de inconvenientes momentáneos (enfermedad, duelo o ausencia) y considerarle siempre en un pie de igualdad, salvo los derechos tradicionales guardados a la edad y a las autoridades del colegio".⁸⁴

En el mismo sentido se pronuncia la Regla del Código de Etica de la Barra Mexicana, al prescribir que: "Entre los abogados debe haber fraternidad que enaltezcan la profesión, y respeto recíproco, sin que influya en ellos la animadversión de las partes".⁸⁵

El abogado no debe olvidar que ante todo sus colegas merecen respeto y que en la medida en que respete será respetado; porque resulta en extremo desagradable y falta de tacto el que un abogado se dirija a sus colegas en forma peyorativa o insultante. De igual modo, debe tener siempre presente que sus colegas no son rivales, ni enemigos de él, sino lo único que hacen es representar los

⁸⁴ GUERRERO, Euquerio, Op. Cit., p. 32.

intereses de sus clientes y que a final de cuentas, quien debe de vencer es el derecho y la justicia, y el hecho de que alguno de ellos gane el asunto, no es motivo para que emerjen entre ellos sentimientos de revanchismo.

Resulta de una profundidad y certeza admirable el pensamiento del profesor Calamandrei, quien manifiesta: "He ganado casi siempre los pleitos en que tenía como adversarios Abogados más astutos que yo; pero si no los he ganado, he quedado satisfecho de no encontrarme en el lugar del vencedor". Esto significa que en muchas ocasiones el abogado se enfrentará a rivales, que se valen de chicanadas y de argucias viles con tal de ganar un juicio; pero le debe quedar al abogado honesto la tranquilidad de haber actuado con apego a los principios éticos y a la ley.

En consecuencia, debe existir una solidaridad en el gremio de abogados, en el sentido de apoyar a aquéllos que son víctimas de abogados deshonestos, y denunciarlos ante el Colegio respectivo, pues quienes así no lo hicieren, estarían desempeñando un papel de encubridores o cómplices.

Puesto que dentro de la profesión de la abogacía existe un constante enfrentamiento entre los abogados, en los cuales uno gana y otro pierde los juicios, se corre el riesgo de que surjan entre aquellos sentimientos de envidia o rencor. Por ello, es preciso que el abogado ponga en práctica el mandamiento 9° de Couture, que aconseja: "Olvida. La abogacía es una lucha de pasiones. Si en cada batalla fueras cargando tu alma de rencor, llegará un día

⁸⁵ Idem.

en que la vida será imposible para ti. Concluido el combate, olvida tan pronto tu victoria, como tu derrota.

Lo anterior quiere decir que el abogado siempre debe estar consciente que ellos sólo representan los intereses de sus clientes, es a éstos a quienes defienden, pero que el hecho de perder un asunto no debe dar pauta a sentimientos de animadversión hacia el contrario, puesto que no existen abogados que siempre ganen o siempre pierdan y que por lo mismo, antes de pensar en forma negativa, debe reconocer cuando el colega fue mejor, a la vez de tratar de superarse y prepararse para el siguiente litigio como si fuera el primero.

Así también, los abogados que ganan asuntos no deben procurar jactarse de ello y caer en la presunción, puesto que es muy común encontrar a muchos que alardean de sus triunfos, ya que a final de cuentas, los que son buenos abogados son reconocidos por su colegas, y eso tiene mayor mérito y debe ser causa de mayor orgullo para quienes va dirigido.

Finalmente, el abogado debe evitar tener conversaciones con jueces y magistrados en los que manifieste una verdad distinta a la existente en autos, porque eso sería una deslealtad para con el adversario; e igualmente no debe expresarse de mal modo de sus colegas con el juez, tratando de desprestigiar a aquellos.

E) CON EL CLIENTE.

Lo primero en que debe reparar todo abogado en relación a su cliente es analizar si el asunto que se le

plantea es honesto, esto es, que no se traten tópicos sucios; asimismo, si le asiste la razón y el derecho al peticionario, y en base a tal reflexión determinar si acepta o no el patrocinio. Desafortunadamente lo anterior es un problema de difícil solución para los jóvenes postulantes, habida cuenta que pretenden patrocinar toda clase de asuntos, independientemente de si son contrarios a los principios éticos, por la necesidad de ganar dinero.

Otro aspecto que vale la pena comentar es el concerniente a los honorarios que el abogado debe cobrar al cliente. Sobre el particular se han establecido diversos criterios, como lo son: los aranceles fijados para abogados; un porcentaje de lo que se logre obtener, etc. Es de considerarse que el abogado para determinar el monto a cobrar, debe tomar en cuenta la situación económica del cliente, la importancia del asunto, su complejidad, el tiempo que empleará, entre otros aspectos. Sin embargo, suele ocurrir que muchas personas carentes de medios económicos suficientes acuden ante abogados solicitando su patrocinio, negándose éstos a hacerlo en atención a que consideran pérdida de tiempo y dinero. Esto constituye una falta de ética por parte del abogado, quien debe tomar conciencia que tiene una función social que cumplir, y por ende, de vez en cuando debe tratar de anteponer intereses económicos a sociales.

La lealtad no debe quedar ajena a la relación entre el abogado y el cliente. Por el contrario, tal como lo menciona Couture, "el abogado debe ser leal con su cliente, al que no debe abandonar hasta que comprenda que es indigno

de él".⁸⁶ Esto significa que el abogado que acepta el patrocinio de su cliente, debe proseguir su causa hasta las últimas consecuencias, sin abandonarlo, hasta que éste asuma actitudes indignas que justificadamente orillen al abogado a declinar en el patrocinio.

Asimismo, el abogado debe ser honesto en el entendido de la no aceptación de aquellos asuntos que no pueda atender diligentemente. Así, la Regla 21 de las Normas de Ética prescribe que: "No debe aceptar mayor número de asuntos que los que pueda holgadamente defender pues ni el cúmulo de trabajo, ni la escasa importancia de la causa, ni ninguna otra consideración podrán excusar su negligencia, su morosidad o su abandono".⁸⁷ De actuar en forma opuesta a lo señalado, puede darse el caso que el cliente se queje de la falta de tiempo y atención del abogado hacia su causa, lo que redundará en perjuicio del prestigio de éste.

En lo tocante al secreto, el abogado debe guardar la mayor discreción sobre las confidencias que le haga su cliente, puesto que constituye una traición a la confianza en él depositada, llegando a constituir en un momento dado el delito de revelación de secreto profesional, sobre el cual se ahondará a posteriori.

De igual manera, el abogado debe conducirse con verdad en todo momento con sus cliente. Por tanto, desde el momento en que se le plantea un asunto debe analizarlo y explicarle al peticionario con claridad sobre las posibilidades de triunfo en la causa, no abrigándole vanas

⁸⁶ GUERRERO, Euquerio, Op. Cit., p. 35.

esperanzas, en el afán de allegarse un juicio y cobrar honorarios. Así también, debe indicarle que el ganar un asunto depende de circunstancias eventuales que pueden darse a lo largo del juicio, como pueden serlo un colega principiante, un juez que juzgue erróneamente, entre otros.

El abogado debe evitar siempre tener con el cliente algún vínculo distinto al estrictamente profesional, como lo es afectivo. En la práctica diaria se observa con frecuencia que abogados carentes de moral patrocinan a clientes que por no contar con recursos económicos para sufragar los honorarios de aquellos, son objeto de propuestas indecorosas, que tratan de influir en el ánimo del profesionista. En otras palabras, el abogado debe observar una conducta respetuosa hacia el cliente, y si pretende tener algún tipo de relación, debe hacerlo una vez que se haya terminado el vínculo citado.

El abogado debe mantener siempre informado al cliente sobre el estado que guarde su causa, porque con frecuencia sucede que aquel trata de obtener un provecho que no lograría de asumir una postura verdadera frente a éste.

Cuando el cliente, en su afán de ganar su asunto, le plantee al abogado que realice alguna conducta contraria a sus principios éticos, éste debe renunciar al patrocinio de aquel.

Como corolario del punto tratado, es fácilmente advertible que ser un profesional del derecho no es

⁸⁷ GUERRERO, Euquerio, Op. Cit., p. 35.

únicamente una cuestión de tener un título o cédula, sino un proceso de formación que los vuelva aptos para brindar un servicio a la sociedad.

5.2 PROBLEMAS DERIVADOS DE LA POSIBILIDAD DE QUE CUALQUIER PERSONA, QUE NO ES LICENCIADO EN DERECHO, PUEDA LITIGAR EN LOS JUICIOS LABORALES.

Si reflexionamos que la clase obrera, a lo largo del tiempo, ha estado desprotegida y en una situación de desigualdad frente al patrón, sin conocer ni defender debidamente sus derechos, no es suficiente con que la Constitución o la Ley Federal del Trabajo establezcan dogmas protectoras de los trabajadores, puesto que los tribunales del trabajo no las van a aplicar *motu proprio*, sino que actúan mediante el impulso procesal que se lo dan aquellos.

Puede afirmarse que aún cuando la Ley Federal del Trabajo permite que los trabajadores puedan defender sus derechos por sí, podemos afirmar que esto nunca sucede en la práctica, pues requieren de alguien que los patrocine, siendo la persona idónea un profesional, es decir, un Licenciado en Derecho, con la experiencia, conocimientos y ética necesarios para defender adecuadamente los intereses de su representado.

Sin embargo, atendiendo a lo ordenado por el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, apreciamos que cuando el actor o el demandado en el proceso laboral actúa mediante apoderado legal, éstos únicamente tienen que acreditar su personalidad mediante carta poder, cuando se trate de personas físicas; o poder notarial, tratándose de

personas morales. Sin embargo, en ningún momento la Ley de la materia exige además que los apoderados sean Licenciados en Derecho y exhiban cédula profesional para poder actuar como apoderado del trabajador o del patrón, que aparte de exhibir los mencionados documentos, situación que en nuestro concepto acarrea diversos perjuicios en la práctica, los cuales a continuación explicamos.

5.2.1 INCREMENTO DEL "COYOTAJE".

Antes de explicar este punto, conviene advertir que la utilización de una palabra tan vulgar como lo es "coyotaje" tiene como única finalidad ilustrar sobre la actividad que realizan pseudoabogados, personas que son un fraude intelectual en materia jurídica y que engañan tanto a trabajadores como a patrones de ser lo que no son y de solucionar cuestiones que muy probablemente desconocen en teoría.

Hecha la aclaración, consideramos oportuno partir de la premisa de que pocas son las personas que en realidad logran o logramos culminar la Licenciatura en Derecho y obtener el título y cédula profesionales, ya que como se ha venido insistiendo implica mucho sacrificio, mucho amor por la profesión y mucho tiempo que dedicarle, además de tener una vocación para ello.

Sin embargo, los legisladores no repararon en ello al momento en que redactaron el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, ya que para acreditar la personalidad en materia laboral no se exige tener cédula profesional de Licenciado en Derecho, ni siquiera la de pasante en tal

carrera, lo cual ha provocado en la realidad que muchas personas que quizás jamás pisaron una universidad o no lo hicieron en forma completa, puedan litigar y representar en juicio a los trabajadores y patrones, sin más requisito que contar con la carta poder o el poder notarial.

Cuántas veces no acontece que a la entrada de la puerta principal de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, por ejemplo, encontramos personas que ni tienen facha de abogados, ni mucho menos lo son, sino únicamente son personas que tratan de sorprender a los trabajadores que acuden en busca de ayuda de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo o de alguna orientación legal a su asunto y ante su necesidad, los "coyotes" entran en acción, prometiendo resolver el problema o canalizándolo a otro "colega", realizando toda esta labor con tanto sigilo que pareciera que se está haciendo algo malo.

Por otra parte, es lamentable como se comportan éstos pseudoabogados, ya que si lo fueran actuarían con más seriedad frente al cliente y los demás colegas, contando con un despacho en donde puedan brindar asesoría y los clientes los puedan ubicar fácilmente. Pero no es así, porque tal vez nada más obtienen dinero del cliente y jamás los vuelven a ver, situación que es totalmente falta de profesionalismo, que demerita a una carrera tan importante como el Derecho.

De exigirse la cédula profesional en la Licenciatura en Derecho para quienes pretenden representar a los actores o demandados se evitaría que muchas personas

que no estudiaron derecho y que incluso no tienen ninguna otra carrera, oferten y cobren por sus servicios como si fueran verdaderos abogados, engañando al público que les cree las expectativas que le ofrecen.

Naturalmente que en el "coyotaje" no intervienen unas cuantas personas, sino diríamos que una cadenita: la persona que se ostenta como abogado sin serlo y que busca allegarse de clientes, ya sea para él o para otro de su misma calaña; y el personal de las Juntas que los recomienda, recibiendo a cambio una dádiva.

5.2.2 DISMINUCIÓN DE FUENTES DE TRABAJO POR PARTE DE LICENCIADOS EN DERECHO.

La obtención de un título en la Licenciatura de Derecho no es una meta fácil: requiere muchos sacrificios económicos, desvelos, regaños de los profesores, esfuerzo físico y mental e incluso la posibilidad de sufrir daños en la salud física y mental, como gastritis, colitis, úlceras y otras enfermedades que tienen que ver con la presión constante que implica el estudio de la Carrera de Licenciado en Derecho y de su ejercicio profesional.

Cuán risible resulta el que al público, en general, le parezcan excesivos los honorarios que los abogados cobran por sus servicios sin tomar en cuenta todo lo que cuesta obtener la Licenciatura en Derecho y tener los conocimientos que el común de la gente no tiene. Porque aparentemente, ante la visión de la gente, el plantear un escrito de demanda de diez hojas o interponer un Juicio de

Amparo en unas cuantas cuartillas es muy fácil, que lleva poco tiempo, por la cual no debiera cobrarse lo que generalmente los profesionistas en derecho cobramos. Sin embargo, la gente ignora que ello implica un esfuerzo físico y mental, una desgastante labor intelectual y sobre todo, que el saber litigar no es una cuestión que se aprenda de la noche a la mañana, sino que implica muchos años de estudio, el cual debe renovarse día con día, para no dejar de ser menos abogado. A los Licenciados en Derecho se les paga por lo que saben, porque tal conocimiento les ha costado dinero y esfuerzo. Quizá por ello es que en nuestro país únicamente un 2% de la población, aproximadamente, son Licenciados en derecho.

Ejemplificando de otra forma tal situación: cuando por ejemplo se descompone el automóvil y uno acude con el mecánico, puede ser que únicamente uno dos cables y arranque el coche; y sin embargo, aunque es una labor sencilla, pues también le ha costado aprenderla.

Ahora bien, el "coyotaje" existente en materia laboral, en la medida en que crea fuentes de trabajo para quienes no son Licenciados en Derecho, disminuye para quienes sí lo son, pues muchas veces sucede que el trabajador prefiere acudir ante la Junta y entrevistarse y permitir que lleve su asunto una de las personas que se ostenta como abogado sin serlo a la entrada de las Juntas, que un verdadero profesionista del Derecho que tiene su despacho. Y esto tiene una explicación hasta cierto punto lógica: la económica, ya que un "coyote" cobra por sus honorarios una cantidad menor a la que devenga un

Licenciado en Derecho. Es decir, la gente se va por lo más barato, aunque al final le resulte caro.

Luego entonces, todos los juicios laborales que potencialmente debieran patrocinar los Licenciados en Derecho que tengan cédula profesional y que les reportarían importantes ingresos acorde a sus conocimientos, son absorbidos por los mencionados pseudoabogados, quitándoles con ello fuentes de trabajo.

Pero el costo económico para los profesionistas en Derecho resulta aún mayor, puesto que no sólo tienen que erogar los gastos que representa poner un despacho e irlo poco a poco dando un renombre, sino también tienen que pagar impuestos a hacienda, aspectos ambos que los "coyotes" no llevan a cabo, obteniendo una ganancia aún mayor.

5.2.3 INADECUADA DEFENSA DE LOS INTERESES DE LAS PARTES EN EL PROCESO.

El Derecho en general es una de las disciplinas sociales más amplias que ameritan un profundo y serio estudio para poderlo entender y aplicar en la práctica, lo que desde luego únicamente pueden hacer con resultados satisfactorios quienes han estudiado la Licenciatura en Derecho.

El Derecho Laboral, en particular, adquiere una mayor complejidad, ya que es un proceso oral en que se exige de los abogados que representan a las partes una mayor agilidad mental y dominio de la legislación laboral,

pues de no ser así, se corre el riesgo de perder el juicio, con las consecuencias negativas para el cliente. Luego entonces, es preciso que el apoderado del trabajador o del patrón sea Licenciado en Derecho para que garantice una adecuada defensa de su representado.

Sin embargo, en el caso de los "coyotes", al no contar con la preparación teórica que brinda la Universidad, no están debidamente capacitados para asesorar y patrocinar a sus clientes, lo cual no deja de ser un riesgo, ya que muchas veces no es suficiente con la experiencia o los contactos que tengan al interior de las Juntas para ganar los juicios.

En suma, quien garantiza una mejor defensa de los intereses del actor o del demandado es un Licenciado en Derecho, por las razones expuestas, pues de recurrirse a otra persona, disminuyen las posibilidades de tener una buena defensa y obtener una laudo favorable.

5.2.4 DESPRESTIGIO DE LA IMAGEN DE LOS LICENCIADOS EN DERECHO ANTE LA SOCIEDAD.

En cuántas ocasiones no hemos escuchado vituperios y denigraciones hacia los abogados por parte de la sociedad, tachándonos de deshonestos, corruptos y carentes de profesionalismo; en pocas palabras, ofendiendo a una ciencia y una profesión que persigue varios fines de alto contenido social, como por ejemplo:

- Luchar por la justicia;

- Defender los derechos de los ciudadanos contra los actos arbitrarios y atentatorios de sus derechos;
- Pugnar por el orden y la paz social.

En nuestra opinión, hablar de la Licenciatura en Derecho es referirnos a una profesión que persigue altos ideales; es creer en que es el mejor instrumento para la mejor convivencia social, aún con toda su imperfección. Lógicamente, cuando se tiene la fortuna de estudiar esta ciencia social es un deber defender su imagen ante la sociedad; es un compromiso ante ésta de actuar conforme a valores máximos como justicia, equidad, igualdad, honestidad, etcétera.

Personalmente, puedo afirmar que elegí estudiar la Licenciatura en Derecho, no con el afán de obtener dinero únicamente, sino con el ideal de contribuir a que se haga justicia; a coadyuvar a la solución de los litigios en el estricto marco de la ley. Sin embargo, infortunadamente no todos los profesionistas del derecho tienen esa visión y únicamente quieren litigar o ejercer la abogacía para lucrar, para ganar dinero aunque tengan que recurrir a chicanas, lo cual mancha nuestra profesión, no sólo frente a la sociedad, sino incluso ante los propios colegas.

Tales vicios en el ejercicio de la profesión se agudizan con el "coyotaje", ya que la gente no se refiere a que un farsante del derecho, a uno que se ostenta con fraude intelectual, sino que generaliza a todos los abogados como deshonestos, ineptos, faltos de profesionalismo y cuantas ofensas más.

5.3 PROPUESTA DE REFORMA AL ARTÍCULO 692 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Uno de las razones que justifica la realización de una tesis es tratar de hacer una propuesta para resolver una problemática social o jurídica, a cuyo efecto se precisa, crear, reformar, adicionar, derogar o abrogar la ley a efecto de adecuarla a la realidad concreta.

En el caso del tema, objeto de nuestra investigación y en atención a los argumentos esgrimidos con antelación en el presente Capítulo, resulta evidente la necesidad de que los apoderados o representantes legales de las partes en juicio deben ser Licenciados en Derecho, a cuyo efecto es nuestra propuesta de reformar el artículo 692 de la Ley Laboral, que es el fundamento legal que regula la personalidad en juicio, adicionándole un párrafo segundo, al tenor siguiente:

"Solo podrán tener el carácter de apoderados los Licenciados en Derecho, con Cédula Profesional, la cual tendrán que exhibir en su primera comparecencia, en copia simple y original o copia certificada para que la Junta, previo su cotejo y compulsas de ambos, agregue a los autos la primera y la segunda se devuelva al interesado. Sin dicho requisito no podrán comparecer en juicio".

Como complemento de lo anterior, debe modificarse igualmente el artículo 893 de la Ley Federal del Trabajo, en los términos siguientes:

"Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada. Sin embargo, en todo caso los Secretarios de Acuerdos o el Presidente de las Juntas deberán constatar plenamente que el apoderado que representa a las partes exhibe la Cédula Profesional para acreditar ser Licenciado en Derecho, además del poder notarial o carta poder, según corresponda".

CONCLUSIONES

1.- La libertad de profesión es un derecho de los gobernados, tutelado por el artículo 5° constitucional, que permite a los individuos el ejercicio de la profesión que elijan en los términos que se encuentre regulada por la Ley.

2.- La libertad de profesión está reglamentada por la Ley General de Profesiones, la cual establece los requisitos que deben observar los aspirantes a obtener un título profesional.

3.- Existen carreras como la Licenciatura en Derecho que por disposición legal requiere para su ejercicio, de satisfacer todos los requisitos establecidos en los programas de estudios para obtener el título y la cédula profesional.

4.- La patente que se otorga a quienes han obtenido el título de Licenciado en Derecho les permite ejercer con plena libertad y autonomía su profesión; sin que sean transferibles o pueda cederse los derechos derivados de la patente.

5.- Conforme al artículo 692 de la ley Federal del Trabajo, las partes en el proceso laboral, pueden comparecer por sí o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

- El artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo establece:

ARTICULO.692.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I.-Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

II.-Cuando el compareciente actué como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

III.-Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello, y

IV.-Los representes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

6.- El artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo no establece como uno de los requisitos para intervenir dentro del procedimiento laboral en representación de cualquiera de las partes, ser Licenciado en Derecho, con Cédula Profesional, lo cual provoca que en la práctica cualquier persona (comúnmente conocidos como "coyotes"), sin ser Licenciados en Derecho, pueda litigar en materia laboral e intervenir en los juicios respectivos.

7.- Consecuencia negativa derivada de la conclusión que antecede es que al no estar debidamente representadas las partes dentro de un procedimiento laboral por un perito en la materia, como lo es un Licenciado en Derecho, sino por pseudoabogados, sus intereses no se defienden en forma adecuada e incluso se hace en forma deshonesta, ya que los llamados "coyotes" no cuentan con los principios éticos que se imparten en el Alma Mater.

8.- Para evitar seguir fomentando el "coyotaje" y que se sigan generando los problemas planteados, es menester reformar el artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de que para intervenir en el periodo de instrucción de los juicios laborales en representación de cual quiera de las partes, se exija la obligación de acreditar el legal ejercicio de la profesión de Licenciado en Derecho mediante la exhibición de la cédula profesional expedida por la autoridad correspondiente.

9.- En razón de las conclusiones que anteceden, se propone la reforma del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo mediante la adición de un párrafo en el que se establezca como requisito para intervenir dentro del periodo de instrucción del procedimiento del juicio laboral, la obligación para quién comparezca en representación de cualquiera de las partes, ser Licenciado en Derecho con legal ejercicio de su profesión, y exhibir Cédula profesional legalmente expedida por la autoridad correspondiente: debiendo quedar el artículo 692 de la ley federal del Trabajo de la siguiente manera:

ARTICULO 692.-Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

I.-Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;

II.-Cuando el compareciente actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;

III.-Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello, y

IV.-Los representes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

"Para intervenir en el periodo de instrucción en representación de cualquiera de las partes, es requisito indispensable ser Licenciado en Derecho en legal ejercicio de su profesión y exhibir Cédula Profesional expedida por la autoridad correspondiente".

BIBLIOGRAFÍA

ARELLANO GARCÍA, Carlos, Derecho Procesal Civil, 7ª ed., Porrúa, México, 2000.

BAÑUELOS SÁNCHEZ, Froylán, Fundamentos del Derecho Notarial, 1ª ed., Sista, México, 1994.

BARASSI, Ludovico, Tratado de Derecho del Trabajo, Alfa, Buenos Aires, Argentina, 1953.

BECERRA BAUTISTA, José, El Proceso Civil en México, 16ª ed., Porrúa, México, 1999.

BUEN LOZANO, Néstor de, Derecho Procesal del Trabajo, 5ª ed., Porrúa, México, 1997.

-----, Derecho del Trabajo, 9ª ed., Porrúa, México, 1994.

BURGOA ORIHUELA, IGNACIO, Las Garantías Individuales, 29ª edición, Porrúa, México, 1997.

CARPIZO, Jorge y MADRAZO, Jorge, Derecho Constitucional, 1ª ed., UNAM, México, 1990.

CASTILLO DEL VALLE, Alberto del, La Defensa Jurídica de la Constitución en México, Trillas, México, 1993.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, Las 500 Preguntas más Usuales sobre Temas Laborales, 1ª ed., Trillas, México, 1984.

CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 13ª ed., Porrúa, México, 1993.

DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo, 9ª ed., Porrúa, México, 1999.

DELGADILLO GUTIÉRREZ, Luis Humberto, Elementos de Derecho Administrativo, 1ª ed., Limusa, México, 1988.

Diccionario Jurídico Espasa, Espasa-Calpe, Madrid, 1999.

FRAGA, Gabino, Derecho Administrativo, 33ª ed., Porrúa, México, 1994.

GONZALEZ URIBE, Héctor, Estudios Político-Constitucionales, 2ª edición, Porrúa, México, 1990.

GRAN DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO, Tomo XI, Selecciones del Reader's Digest, México- Nueva York, 1986.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 18ª ed., Porrúa, 1994.

-----, Algunas consideraciones de ética profesional para abogados, 5ª Edición, Porrúa, México, 1991, p. 17.

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo IV, 3ª ed., Porrúa, México, 1989.

JIMÉNEZ RAMÍREZ, Maximiliano et. al., Temario de Derecho Procesal del Trabajo, Editado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1985.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, Temario de Derecho Procesal del Trabajo, México, 1985.

KROTOSCHIN, Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Vol. I, Buenos Aires, Depalma, 1963.

MORAL PADILLA, Luis, Op. cit., Notas de Derecho Constitucional y Administrativo, 1ª edición, McGraw-Hill, México, 1997.

MOTO SALAZAR, Efraín, Elementos de Derecho, 35ª ed., Porrúa, México, 1985.

MUÑOZ RAMON, Roberto, Derecho del Trabajo, Tomo II, Primera edición, Porrúa, México, 1983.

PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo, Derecho Notarial, 9ª ed., Porrúa, México, 1999.

PINA, Rafael de y CASTILLO LARRAÑAGA, José, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Ed. Porrúa, S.A., 23ª ed., México, 1997.

POZZO, Juan, Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo I, Buenos Aires, Depalma, 1961.

RAMIREZ FONSECA, Francisco, Condiciones de Trabajo, 2ª ed., PAC, México, 1992.

RAMOS, Eusebio y Tapia Ortega, Ana Rosa, Nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1ª ed., PAC, México, 1986, p. 59.

RÍOS HELLIG, Jorge, RÍOS HELLIG, Jorge, La Práctica del Derecho Notarial, 4ª ed., McGraw-Hill, México, 2000.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Vol. I, Porrúa, México, 1967.

SODI PALLARES, Fernando, Introducción a la Ética, 17ª ed., Esfinge, México, 1985.

TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Morales, Derecho Procesal del Trabajo, 5ª ed., Trillas, México, 1997.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 1ª ed., Porrúa, México, 1971.

TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo. Comentario, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, 73ª ed., Porrúa, México, 1994.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Código Civil para el Distrito Federal.

Ley del Notariado para el Distrito Federal.